

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Петровська Олена Володимирівна

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Особливості синдрому професійного вигорання ІТ - фахівців

053 «Психологія»

«Екстремальна та кризова психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело О. В. Петровська

Науковий керівник

Живоглядов Юрій Олексійович,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ – ФАХІВЦІВ.....	8
1.1. Сутність феномену професійного вигорання.....	8
1.2. Основні підходи до вивчення структури та змісту феномену вигорання.....	14
1.3. Психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців, що призводять до виникнення вигорання.....	18
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ – ФАХІВЦІВ.....	27
2.1. Методологічні засади емпіричного дослідження синдрому професійного вигорання.....	27
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	32
2.3. Психологічні особливості професійного вигорання ІТ-фахівців....	47
Висновки до розділу 2	51
РОЗДІЛ 3. ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДАЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	54
3.1. Психологічні засоби попередження та подання професійного вигорання у ІТ-фахівців.....	54
3.2. Програма попередження та подання професійного вигорання у ІТ-фахівців.....	59
3.3. Рекомендації щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.....	72
Висновки до розділу 3	77
ВИСНОВКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність роботи. Темпи розвитку сучасного суспільства вимагають від представників багатьох професій високого рівня компетентності та відповідальності, зростають вимоги до ефективності та інтенсивності праці, зростає конкурентність. В наслідок цього професійне вигорання стає актуальною проблемою фахівців різних професій.

Сучасна ІТ-індустрія є однією з найдинамічніших галузей світової економіки. Інновації, безперервний розвиток технологій, постійний попит на нові рішення та швидкий ритм змін - усе це робить сферу ІТ привабливою для багатьох фахівців. Однак наслідком цієї динамічності стає одна з найпоширеніших проблем сучасності - професійне вигорання. Професійне вигорання (burnout) — це стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, яке виникає через хронічний стрес на роботі. Вперше це явище було описано ще в 1970-х роках, але з розвитком цифрових технологій і посиленням робочих навантажень у сфері ІТ, проблема вигорання набула особливої гостроти. ІТ-фахівці все частіше стикаються з емоційним виснаженням, яке негативно впливає на їхню продуктивність, мотивацію і загальне самопочуття. Професійна діяльність в сфері ІТ вимагає від фахівців постійного інтелектуального напруження, що призводить до перевтоми та виснаження. Високі робочі навантаження та дедлайни вимагають швидкого виконання завдань та постійної готовності до змін. Багато фахівців працюють понаднормово, щоб встигнути завершити проєкти до дедлайнів, що призводить до хронічної перевтоми. Постійна необхідність в самоосвіті та підвищенні кваліфікації, зумовлена швидким розвитком технологій, створює додатковий тиск та відчуття незахищеності. Стрес стає причиною зниження працездатності та виникнення соматичних захворювань. Перехід на віддалену роботу, якій став масовим з початком пандемії covid-19, теж мав свої негативні наслідки, основними з яких є соціальна ізоляція та розмиття меж між роботою та особистим життям. Відсутність балансу між роботою та

життям (work-life balance) може призвести до того, що працівники постійно залишаються «увімкненими», не маючи можливості повноцінно відпочити.

Професійне вигорання окремого фахівця може стати проблемою всієї команди. Низька мотивація, песимізм та негативне сприйняття погіршує комунікацію з колегами, які також знаходяться під впливом стресогенних факторів, і знижує ефективність роботи команди. Важливо відзначити, що ІТ-фахівці, які перебувають у стані вигорання, не лише втрачають ефективність, але й можуть робити помилки, які дорого коштуватимуть компанії, наприклад, при розробці критичних систем або програмного забезпечення. Вигорання досить часто стає причиною звільнень. Заміна кваліфікованого ІТ - фахівця є дорогим і тривалим процесом, тому компанії втрачають не лише працівника, але й значні ресурси на пошук та навчання нового. Проблема вигорання - це питання не тільки особистих чи корпоративних інтересів. Без відповідних профілактичних заходів з боку компаній і самих фахівців, проблема може призвести до масштабної кризи в ІТ-індустрії, зокрема через втрату талановитих кадрів і загальне зниження продуктивності.

На підставі аналізу психологічної літератури можна зазначити, що проблема професійного вигорання досить ґрунтовно вивчалась у роботах зарубіжних (К. Маслач та С. Джексон, Ф. Дж. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергер, А. Пайнс та Е. Аронсон, М. Буриш, В. Шауфелі) та українських (Х. Василькевич, І. Ващенко, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко, О. Святка) учених.

Проблема професійного вигорання ІТ - фахівців не є достатньо висвітленою науковцями, хоча практичні та організаційні психологи мають велику потребу в розроблених та науково обґрунтованих програмах профілактики та подолання професійного вигорання працівників ІТ-сфери.

Отже, недостатня розробленість, висока затребуваність з боку практичних та організаційних психологів та соціальна значущість проблеми

професійного вигорання ІТ-фахівців обумовлюють актуальність дослідження.

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні особливості та прояви синдрому професійного вигорання ІТ-фахівців, розробити програму профілактики та подання синдрому професійного вигорання.

Завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз досліджень феномену професійного вигорання, проаналізувати підходи до вивчення структури та змісту феномену вигорання.
2. Визначити особливості професійного вигорання ІТ-фахівців.
3. Емпірично дослідити синдром професійного вигорання у ІТ-фахівців та специфіку його прояву.
4. Розробити програму профілактики професійного вигорання у ІТ-фахівців.
5. Розробити рекомендації з попередження професійного вигорання.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання ІТ-фахівців як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання ІТ-фахівців.

Методи дослідження. Вирішення поставлених завдань здійснювалося за допомогою використання комплексу методів, вибір яких залежав від змісту проблеми на кожному етапі дослідження: теоретичні методи – аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з метою отримання цілісного уявлення про проблему, систематизації досліджень, визначення недостатньо вивчених питань та формування теоретичної основи для нового дослідження; емпіричні методи – анкетування, опитування, констатувальний експеримент для отримання фактичних даних про особливості, рівні та чинники професійного вигорання; методи кількісної обробки даних - визначення середніх значень, відсоткових співвідношень, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для виявлення кореляційних зв'язків між рівнем вигорання та

рівнем професійного стресу, тест Стюдента для визначення статистичної значущості змін показників професійного вигорання.

Для емпіричного дослідження професійного вигорання застосовано

- методика «Психологічне вигорання» К. Масlach, С. Джексон (Maslach Burnout Inventory, MBI) – визначає міру професійного вигорання (додаток А);
- опитувальник «Шкала професійного стресу» Мак-Ліна – дає можливість виявити рівень стресу на роботі (додаток Б);
- анкета “Визначення чинників професійного вигорання” (додаток В);
- опитувальник «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» для визначення наскільки фахівець суб’єктивно сприймає стрес у своєму житті (додаток Г).

Математичні та статистичні методи – аналіз даних, оцінка результатів дослідження, візуалізація отриманих даних здійснювались за допомогою програми MS Excel.

Наукова новизна одержаних результатів:

дістали розвитку:

- теоретичні уявлення про особливості професійного вигорання працівників ІТ-сфери та про психологічні засоби профілактики професійного вигорання ІТ-фахівців;

- методики профілактики професійного вигорання ІТ-фахівців орієнтовані на психологічні особливості професії суб’єкт-об’єктного типу;

удосконалено:

- техніку застосування методик профілактики професійного вигорання.

Практичне значення дослідження полягає у покращенні ефективності психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики професійного вигорання фахівців ІТ-компаній. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами для розробки тренінгових програм запобігання розвитку професійного вигорання

у роботі з IT-фахівцями та практичними психологами для проведення індивідуальних або групових консультацій.

Експериментальна база дослідження: враховуючи мету дослідження та ситуацію в країні, опитування та проведення програми психопрофілактики синдрому професійного вигорання проводилося дистанційно з використанням гугл-форм та інших онлайн сервісів. В дослідженні брали участь 60 респондентів різних IT-компаній, різних IT-спеціальностей (програмісти, тестувальники, дизайнери) та різних рівнів компетенції (Junior, Middle, Senior).

Апробація результатів дослідження, власні публікації з теми дослідження. Результати дипломної роботи опубліковані в матеріалах III Міжнародної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку». Тези на тему: «Психологічні особливості професійної діяльності IT-фахівців, що призводять до вигорання» [43] – <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2021/paper/view/894>.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (95 найменування) та додатків. Загальний обсяг дипломної роботи – 98 сторінок, основний обсяг – 77 сторінок. Робота містить 6 таблиць, 5 додатків (на 9 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ – ФАХІВЦІВ

1.1 Сутність феномену професійного вигорання.

Аналіз літератури показує, що професійне вигорання найглибше досліджено серед фахівців, які відносяться до професій суб'єкт-суб'єктного типу. Професії цього типу характеризуються інтенсивним і тісним спілкуванням з клієнтами, пацієнтами, учнями, студентами та колегами в емоційно насиченій атмосфері в процесі професійної діяльності. Для них характерні високі вимоги до психологічної стійкості в емоційно ускладнених або напружених ситуаціях ділового спілкування [70]. До них належать вчителі, медичні і соціальні працівники, психологи, менеджери тощо. Саме на представниках такого типу професій, вигорання й почало вивчатись. Незадоволеність роботою, зміна ставлення до себе, зовнішнього та внутрішнього оточення, поява соматичних симптомів при відсутності захворювань вказували на психологічне походження проблем, пов'язане з професіональною діяльністю.

Термін «burnout» (згорання, вигорання) вперше був запропонований американським вченим Х. Фрейденбергом у 1974 році. Він описав цей феномен для характеристики психологічного стану здорових людей, які знаходяться у тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно напруженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Він визначив вигорання як стан виснаження, спричинений надмірними вимогами до власних ресурсів, коли енергія і мотивація до роботи поступово згасають [70].

Фрейденберг визначив основні аспекти вигорання

- фізичне та емоційне виснаження, втрату енергії, постійне відчуття втоми і нестачу мотивації;
- дегуманізація або цинізм, коли ставлення до роботи та оточуючих стає байдужим або навіть цинічним; людина може почати

дистанціюватися від інших і відчувати втрату емпатії.

- втрата ефективності, коли людина починає відчувати, що її робота не приносить результатів, втрачає задоволення від досягнень, виникає відчуття неуспішності або навіть провалу в професії.

У 1976 році К. Маслач визначила це поняття як синдром тривалого емоційного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок хронічного стресу на роботі. Маслач розглядала вигорання як результат дисбалансу між вимогами до працівника і його ресурсами, підкреслюючи, що цей стан розвивається поступово і негативно впливає як на професійну діяльність, так і на особисте життя [79]. Також вона розробила методикку, Maslach Burnout Inventory (MBI), яка стала одним із найбільш відомих інструментів для оцінки вигорання.

В психологічній літературі виділяють наступні групи факторів виникнення професійного вигорання: особистісні, рольові та організаційні.

Особистісні риси, що призводять до вигорання, Х. Фрейденберг вказує наступні: емпатія, доброта, захопленість, зосередженість на своєму внутрішньому світі, фанатичність[70].

Особистісні риси відіграють важливу роль у розвитку професійного вигорання. Деякі риси можуть підвищувати вразливість до вигорання, знижуючи стресостійкість та здатність адаптуватися до робочих вимог. Люди з високим рівнем перфекціонізму часто ставлять перед собою надмірні вимоги, схильні до самокритики та прагнуть бездоганності. Це збільшує ризик виснаження, оскільки вони рідко відчують задоволення від своїх досягнень. Високий рівень емпатії спричиняє надмірне співпереживання та емоційне залучення, що призводить до емоційного виснаження. Працівники з низькою самооцінкою сумніваються у власних здібностях і цінності, часто сприймають робочі виклики як загрозу. Це може викликати тривогу і страх перед невдачею, що сприяє вигоранню. Фахівці з надмірним рівнем відповідальності можуть відчувати постійний тиск і вину за будь-які невдачі, навіть якщо вони не залежать від них. Інтроверти можуть сильніше

страждати від тривалого соціального контакту або надмірного робочого навантаження, що призводить до виснаження через обмежену можливість відновлення енергії. Люди, які погано адаптуються до стресових ситуацій і мають труднощі з регуляцією емоцій, частіше схильні до вигорання, оскільки не можуть ефективно справлятися зі стресом на роботі. Схильність орієнтуватися на чужу думку і прагнути схвалення може створювати відчуття залежності від оцінок інших, що підвищує напругу і знижує задоволеність роботою.

Щодо рольового фактору було встановлено взаємозв'язок вигорання з відчуттям важливості себе на робочому місці, з професійним просуванням, незалежністю і рівнем контролю з боку керівництва. Важливість роботи є одним з факторів запобігання розвитку вигорання. В той же час незадоволеність професійним зростанням, відсутність допомоги та підтримки, обмеження самостійності сприяє появі вигорання.

Рольовий фактор професійного вигорання пов'язаний із невідповідністю або неясністю ролей працівника на робочому місці. Він може виникати через кілька причин:

- якщо обов'язки, відповідальність чи очікування щодо ролі працівника не чітко визначені, це може призводити до тривожності та стресу; коли працівник не розуміє, що від нього очікують, це створює відчуття невпевненості, що сприяє вигоранню;

- коли очікування, які висуваються до працівника, суперечать одне одному, виникає рольовий конфлікт, наприклад, ситуація, коли робочі завдання вимагають дотримання високих стандартів якості та водночас швидких термінів, може створювати внутрішнє протиріччя й додатковий стрес;

- коли працівник має виконувати завдання, які виходять за межі його основних обов'язків або компетенцій, це може призвести до відчуття перевантаження та зниження продуктивності;

- постійні структурні зміни, такі як переведення на нові позиції, реорганізації чи перерозподіл завдань, також можуть провокувати вигорання, адже працівник може не встигати адаптуватися до нових вимог.

Рольовий фактор професійного вигорання також значною мірою зумовлений якістю стосунків із колегами та керівництвом. Коли працівник має підтримку з боку команди і лідера, чіткі комунікаційні канали й здорову робочу атмосферу, ризик вигорання знижується. Водночас проблеми в цих аспектах можуть загострити рольовий конфлікт та стрес, сприяючи вигоранню. Якщо керівник надає нечіткі вказівки або суперечливі завдання, це посилює рольовий конфлікт. Недостатність підтримки або відсутність зворотного зв'язку можуть створювати відчуття ізоляції та невпевненості в завданнях, що вимагає від працівника самостійно вирішувати всі складнощі. Натомість підтримка, розуміння потреб та активна участь керівництва у процесі знижують ризик вигорання. Здорова робоча атмосфера, де колеги готові допомогти, підтримати й обговорити спільні завдання, сприяє стійкості до стресу. У середовищі, де є токсична конкуренція, брак підтримки або конфлікти, зростає ймовірність вигорання, адже працівник відчуває себе відірваним від команди, що посилює тиск на індивідуальне виконання ролей.

Якщо на робочому місці цінуються прозорість, довіра й командна робота, працівники відчувають більше задоволення від виконання своїх ролей. Але в атмосфері, де поширені плітки, критика й відсутність колективної підтримки, виникає додатковий емоційний тягар, що може призводити до швидкого вигорання.

Організаційний фактор професійного вигорання значною мірою визначається умовами праці, організаційною культурою та політикою компанії. До організаційного фактору виникнення вигорання відносять: нечітку організацію і планування праці, недостатність необхідних засобів, надмірність бюрократичних моментів, багатогодинну роботу.

Високий рівень стресу від великого обсягу роботи призводить до хронічного стресу і виснаження, виконання великої кількості завдань у стислі

терміни, що часто виходить за межі нормального фізичного і психічного ресурсу працівника, призводить до емоційного вигорання, оскільки працівник відчуває, що не може досягти успіху, незалежно від докладених зусиль. Постійна необхідність вкладатися у короткі дедлайни призводить до відчуття тривоги й фрустрації. Компанії, які вимагають від працівників виконання складних завдань у стислих термінах, посилюють тиск і стрес, це спричиняє напруження, яке виснажує працівника як фізично, так і психічно.

Відсутність різноманітності в роботі призводить до втрати мотивації і відчуття задоволення, зникає можливість творчого чи інтелектуального розвитку, що посилює відчуття нудьги. Це особливо актуально в умовах, де працівник не бачить змін або перспектив розвитку, що призводить до зниження інтересу до роботи.

Організації, які не передбачають регулярних перерв, можливостей для відпусток або відпочинку, створюють умови для виснаження. Постійний робочий процес без відпочинку виснажує когнітивні ресурси працівника, що призводить до погіршення продуктивності, збільшення помилок та зростання рівня стресу. Відсутність кар'єрних перспектив створює відчуття застою, знижує самоповагу і погіршує ставлення до роботи.

Емоційна насиченість та когнітивна складність комунікації вимагає одночасного залучення емоційних та розумових ресурсів, що створює значний стресовий вплив на працівника. Це особливо небезпечно для тих, хто постійно взаємодіє з людьми, адже в такому випадку відсутність можливості для відпочинку або отримання емоційної підтримки може призвести до швидкого професійного вигорання.

Таким чином, організаційний фактор професійного вигорання включає комплекс умов, що впливають на емоційний і фізичний стан працівника. Підтримка гнучкого графіку, різноманітності завдань, можливостей для розвитку та відпочинку допомагає знижувати ризики вигорання, у той час як нехтування цими аспектами веде до швидкого виснаження.

Картина симптомів вигорання дуже різноманітна. Більшість авторів, що вивчали симптоми вигорання, поділяють їх на групи. Для повного розуміння симптомів вигорання доцільно розглядати їх на рівнях: емоційному, фізичному, когнітивному, поведінковому та соціальному.

К. Маслач розподіляє симптоми вигорання на фізичні, поведінкові та психологічні.

До фізичних належать: втома, почуття виснаження, сприйнятливність до змін зовнішнього середовища, астенизація, постійний головний біль, розлади шлунково-кишкового тракту, надлишок або недостатність ваги, задуха, безсоння.

Поведінкові симптоми: відчуття тяжкості роботи, брак фізичних сил, затримки на роботі після закінчення робочого часу, зниження рівня ентузіазму, почуття всемогутності, нездатність приймати рішення, дистанціювання, підвищене почуття відповідальності, зловживання алкоголем і наркотиками.

До психологічних відносяться наступні: відчуття фрустрації, безпорадності та безнадійності, почуття неспокою, відчуття нудьги, розчарування, невпевненість, почуття провини, почуття непотрібності, почуття гніву, дратівливність, підозрілість, ригідність, загальне негативне налаштування [79].

Фізичні симптоми часто є першими ознаками того, що працівник перебуває під надмірним стресом. Х. Фрейденбергер описував фізичні симптоми вигорання: виснаження, безсоння, головний біль, проблеми з травленням і послаблення імунної системи [70].

На когнітивному рівні симптоми вигорання можуть проявлятися як зниження концентрації, проблеми з пам'яттю і нездатність приймати рішення. Р. Розієнсвіч та М. Шейер описують когнітивні симптоми як нездатність зосередитися на роботі, що призводить до помилок і зниження продуктивності [89].

На емоційному рівні виникає сум, депресивний настрій, апатія, пасивність, втрата почуття гумору, роздратованість.

На поведінковому рівні вигорання супроводжується такими симптомами, як уникання роботи, запізнення або часті перерви. М. Літер та Д. Леві відзначають, що поведінкові зміни можуть проявлятися у соціальній ізоляції, вживанні алкоголю або інших речовин як засобів впоратися зі стресом [76].

Симптоми вигорання на соціальному рівні проявляються у ставленні працівника до оточення, що може негативно впливати на командну роботу, культуру компанії та міжособистісні відносини. Соціальна ізоляція, підвищений рівень конфліктності, цинізм та відчуження, втрата емпатії, зниження залученості до командної роботи шкодять не тільки окремому працівнику, але й команді загалом, погіршуючи комунікацію та продуктивність.

Симптоми вигорання можуть проявлятися як комплексно, так і окремо, залежно від індивідуальних та організаційних факторів.

1.2 Основні підходи до вивчення структури та змісту феномену вигорання.

Для розуміння феномену вигорання необхідно розглянути основні підходи до вивчення його структури та змісту.

Аналіз психологічної літератури дає можливість виділити два основні підходи до вивчення структури та основних етапів вигорання: результативний і процесуальний. Результативний підхід розглядає вигорання як певний стан, що включає ряд стабільних елементів. Процесуальний підхід розуміє вигорання як процес, що складається з послідовних фаз.

Представниками результативного підходу було розроблено ряд структурних моделей вигорання: однофакторних та багатфакторних.

Однофакторну модель запропонували А. Пайнс та Е. Аронсон. Вигорання розглядається як стан фізичного, емоційного та психічного

виснаження, зумовленого довготривалим перебуванням у ситуаціях, які вимагають емоційного перевантаження. Основним фактором, на думку вчених, є виснаження, всі інші прояви є його наслідками [88].

Двофакторна модель (В. Шауфели, Х. Сиксма) розглядає вигорання як поєднання двох станів: виснаження та деперсоналізації. Перший стан характеризується скаргами на фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий проявляється у зміні відношення до себе або інших [90].

Трифакторна модель К. Маслач та С. Джексона розглядає вигорання як реакцію-відповідь на тривалі професійні стреси у процесі міжособистісного спілкування, яка складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень [83].

Емоційне виснаження є основним фактором вигорання. Людина відчуває байдужість, спустошеність, емоційне напруження, нестачу власних емоційних ресурсів.

Деперсоналізація проявляється як погіршення ставлення до людей і до праці. Відносини набувають негативний характер, розвивається байдужість, жорсткість та цинізм. Людина намагається стримувати прояв негативних почуттів, але з часом роздратування росте і призводить до конфліктів.

Редукція особистих досягнень проявляється у нав'язливому відчутті фахової некомпетентності, відсутності ефективності та результативності.

Зниження особистісної та професійної самооцінки призводить до знецінення своїх досягнень, та обмежує можливості професійного росту.

В психологічній літературі існують також чотирифакторні моделі. В них один з компонентів трьохфакторної моделі поділяють на два окремих. Насьогодні трифакторна модель є найпоширенішою, та вважається найбільш структурованою концепцією результативного підходу.

Представники процесуального підходу розглядають вигорання не тільки як структуру, а в більшій мірі як процес, якій проходить поетапно і поділяється на окремі послідовні фази.

М. Буріш виділяє шість фаз процесу вигорання:

- попереджувальна фаза;
- фаза зниження власної участі;
- розвиток емоційної реакції;
- поява деструктивної поведінки;
- поява психосоматичних реакцій;
- фаза розчарування.

Для попереджувальної фази характерна надмірна професійна активність та самовіддача. Фаза зниження власної участі характеризується зміною ставлення до роботи, колег, до інших людей: недбалість, порушення трудової дисципліни, перехід від допомоги до контролю, байдужість, цинізм. На стадії розвитку емоційної реакції з'являється агресія або депресія. Деструктивна поведінка проявляється у різних психічних сферах. Виникають байдужість та самотність, ригідність мислення та зниження концентрації, відсутність ініціативи та зниження ефективності. Стадія психосоматичних реакцій характеризується зниженням імунітету та виникненням залежності від алкоголю, нікотину, кофейну. На стадії розчарування людина втрачає сенс життя, відчуває безпорадність [69].

Д. Міллер та Д. Боургаулт виділяють чотири стадії професійного вигорання:

- ентузіазм;
- стагнація;
- фрустрація;
- апатія.

На стадії ентузіазму працівник надмірно вкладається в роботу та має нереалістичні очікування щодо неї. На стадії стагнації очікування зменшуються до нормальних та з'являються прояви незадоволення. Для стадії фрустрації характерна поява сумнівів щодо власної компетенції, зменшується толерантність та виникає обмеження професійних контактів як

механізм захисту. Апатія, в свою чергу, виникає, як захист від хронічної фрустрації, з'являються байдужість і депресія [67].

Розглянемо основні підходи до вивчення змісту професійного вигорання.

Л. Карамушка та Г. Гнускіна зазначають, що до визначення змісту вигорання існує кілька підходів. Професійне вигорання в науковій літературі визначають як результат дії стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, як механізм психічного захисту, як професійну деформацію, як професійну кризу та як клінічне порушення [10].

К. Маслач [79], Т. Морозова [36] розглядають вигорання як результат дії стесогенних чинників, які виникають в процесі виконання професійних обов'язків. Працівник розчаровується, втрачає інтерес до роботи, відчуває невідповідність між роботою та своєю особистістю, що призводить до відчуття фізичного та емоційного виснаження.

Т. Зайчикова [17; 18], Л. Карамушка [20], розглядають вигорання як наслідок некерованого стресу, психофізіологічну реакцію, зумовлену надмірними зусиллями направленими на досягнення результату праці.

Х. Дж. Фрейденбергер [70] визначає вигорання як стан повного фізичного, емоційного та розумового виснаження в результаті стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

В контексті професійної деформації Ф. Дж. Сторлі [92] розглядає вигорання як професійний аутизм, що виникає в результаті конфронтації з реальністю.

У 2001 р. ВОЗ визначила, синдром вигорання фізичним, емоційним чи мотиваційним виснаженням, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та знесиленням, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і суїцидальної поведінки.

Для вирішення задач нашого дослідження найбільше підходить визначення професійного вигорання результатом стресу пов'язаного з професійною діяльністю.

1.3 Психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців, які призводять до виникнення вигорання

Психологічні особливості працівників ІТ-сфери пов'язані зі специфікою їхньої діяльності. Робота в ІТ-сфері вимагає від працівників та кандидатів на посаду певних особистісних якостей.

Аналітичне мислення. ІТ-фахівці зазвичай мають добре розвинене логічне мислення, здатність до аналізу великих обсягів даних та пошуку систематичних рішень.

Висока когнітивна гнучкість. Робота з новими технологіями та інструментами вимагає швидкої адаптації до змін та здатності до самоосвіти.

Креативність. ІТ-фахівці вирішують складні завдання та створюють інноваційні продукти, тому для них важливі креативне мислення та здатність генерувати нові ідеї.

Здатність до багатозадачності. Через велику кількість проєктів і задач ІТ-спеціалісти часто змушені працювати в режимі багатозадачності. Це може впливати на концентрацію та продуктивність.

Високий рівень самостійності. Вони часто здатні самостійно вирішувати проблеми і приймати рішення, що вимагає високого рівня автономії.

Схильність до інтроверсії. Хоча не всі, але багато ІТ-фахівців мають схильність до інтроверсії, оскільки значна частина роботи виконується самостійно за комп'ютером. Вони можуть віддавати перевагу глибокому фокусуванню на завданнях і менше часу приділяти соціальній взаємодії.

Схильність до перфекціонізму. Високі вимоги до якості коду, продукту чи системи часто формують перфекціоністські тенденції, що може призвести до вигорання.

Ці психологічні особливості для різних представників професії можуть стати незамінними для успішного виконання своїх професійних задач, але в той же час роблять їх уразливими до професійного вигорання через специфіку робочого навантаження.

Психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців в психологічній літературі розглядаються насамперед з точки зору високого когнитивного навантаження.

Інтелектуальні особливості програмістів досліджувала М. Смульсон. Вона розглядала особистісні якості програмістів та відзначала, що їм притаманні висока працездатність і ретельність у праці, оперативність мислення, вміння приймати рішення в умовах обмеженого часу, вміння створювати собі робоче місце, яке сприяє підвищенню продуктивності праці [54].

Ф. Брукс описує ІТ-фахівця як індивідуаліста, який часто працює над складними, творчими завданнями і вимагає часу для самостійної роботи. Він порівнює програміста з ремісником, який створює унікальний продукт, підкреслюючи, що успішний програміст повинен мати не тільки технічні навички, але й аналітичне мислення та здатність до креативного вирішення проблем. Брукс також акцентує увагу на тому, що програмістам важливо забезпечити баланс між індивідуальною роботою і командною співпрацею. Він зазначає, що ІТ-фахівці потребують простору для самостійної концентрації, але також повинні бути вмотивованими до взаємодії з іншими членами команди, щоб успішно реалізувати проєкт[68].

Д. Вайнберг дослідив емоційні аспекти програмування та показав, як емоції впливають на роботу програмістів і загалом на якість програмного забезпечення. Він визнає, що програмісти - це не просто технічні виконавці, але й люди з емоційними потребами, страхами та амбіціями, що безпосередньо впливає на їхню продуктивність і здатність працювати в команді [94].

Д. Вайнберг виділив основні аспекти емоційного впливу на програмування.

1. Страх помилок - одна з найбільших емоційних перешкод для програмістів. Багато програмістів відчувають сильний тиск, адже від їхньої роботи залежить функціонування важливих систем. Цей страх може призводити до надмірної обережності, небажання ризикувати чи впроваджувати нові підходи, що може сповільнити процес розробки. Також програмісти можуть уникати оглядів коду через страх критики.

2. Самооцінка та прийняття критики. Програмування — це процес, який часто передбачає критику з боку колег під час огляду коду або тестування. Вайнберг зазначає, що програмісти можуть сприймати критику особисто, що призводить до зниження самооцінки та втрати мотивації. Він наголошує на важливості створення безпечного середовища для конструктивної критики, де помилки розглядаються як частина навчання, а не як недоліки людини.

3. Стрес і виснаження. Високі вимоги, дедлайни, складні задачі та тривала робота без перерв можуть призводити до стресу й емоційного виснаження. Вайнберг вказує на те, що стресові ситуації негативно впливають на творчі здібності програмістів, роблячи їх менш ефективними в вирішенні проблем.

4. Емоційна прив'язаність до коду. Програмісти часто емоційно прив'язуються до свого коду. Вони можуть сприймати критику свого коду як атаку на їхню особистість. Вайнберг наголошує, що важливо навчити програмістів дивитися на свій код об'єктивно і відокремлювати емоції від технічного процесу, розуміючи, що мета - створити якісний продукт, а не захищати свої особисті досягнення.

5. Мотивація та задоволення від роботи. Вайнберг зазначає, що програмування може бути надзвичайно задовільною діяльністю для людей, які отримують задоволення від вирішення складних проблем. Успіх у розробці чи знаходженні вирішення проблеми підвищує мотивацію та

приносить почуття досягнення. Однак тривала відсутність успіхів або відчуття, що робота не має сенсу, може сильно знижувати мотивацію та викликати емоційне виснаження.

6. Командна динаміка та соціальні аспекти. Програмісти часто працюють у командах, де важливі не лише технічні, але й соціальні навички. Вайнберг підкреслює, що емоції всередині команди можуть впливати на продуктивність. Взаємоповага, здатність слухати одне одного, підтримка — усе це критично важливе для здорової динаміки в команді. Конфлікти, невміння співпрацювати або негативна атмосфера можуть створювати емоційний бар'єр для успішної роботи.

7. Розвиток емоційної компетентності. Д. Вайнберг пропонує програмістам розвивати емоційну компетентність, що включає здатність розпізнавати власні емоції та емоції інших, регулювати свої реакції, не допускати, щоб емоції впливали на роботу негативно. Це дозволяє програмістам краще керувати стресом і конструктивно реагувати на критику, сприяючи більш ефективній командній роботі та підвищенню продуктивності[94].

Д. Вайнберг наголошує на важливості розуміння емоційного аспекту програмування. Він вважає, що програмістам, як і будь-яким іншим професіоналам, необхідно розвивати емоційну гнучкість та створювати середовище, де психологічна підтримка та конструктивна взаємодія між колегами стають основою успішної роботи. Розуміння цих емоційних чинників допомагає створювати здорову культуру в командах розробників, що безпосередньо впливає на якість програмного забезпечення та загальну ефективність роботи[94].

Професійна діяльність ІТ-фахівців пов'язана з реалізацією завдань в рамках інформаційних технологій. Інформаційні технології — це сукупність галузей діяльності людини, що мають відношення до процесів створення, зберігання, обробки даних, а також управління ними з використанням комп'ютерів[44]. Таке визначення професійної діяльності ІТ-фахівців

дозволяє відносити її до систем «людина – машина» та «людина – знакова система», тобто систем суб'єкт-об'єктного типу, враховувати її когнітивну складність, але не розглядати інтенсивне міжособистісне професійне спілкування як стресогенний фактор.

Такий погляд на проблему може бути коректним для систем управління проєктами, побудованих на послідовному проходженні етапів:

- вивчення вимог замовника;
- створення технічного завдання;
- розробка;
- тестування

Побудована таким чином система управління зводить до мінімуму необхідність професійного спілкування.

Але на сьогодні для провідних ІТ-компаній така система не є актуальною. Більшість українських компаній впроваджують успішні гнучкі підходи до управління проєктами.

Гнучка розробка програмного забезпечення (англ. Agile software development, agile-методи) — клас методологій розробки програмного забезпечення, що базується на ітеративній розробці, в якій вимоги та розв'язки еволюціонують через співпрацю між багатофункціональними командами здатними до самоорганізації. Гнучка розробка — засіб для підвищення продуктивності розробників програмного забезпечення. Більшість гнучких методологій націлені на мінімізацію ризиків, шляхом зведення розробки до серії коротких циклів, що мають назву ітерацій, які зазвичай тривають один-два тижні. Після закінчення кожної ітерації, команда виконує переоцінку пріоритетів розробки. Agile акцентує увагу на безпосередньому спілкуванні «віч-на-віч». Більшість agile команд розташовані в одному офісі, його іноді називають bullpen. Як мінімум вона включає і «замовників» (замовники, які визначають продукт, також це можуть бути менеджери продукту, бізнес аналітики або клієнти). Офіс може

також включати тестувальників, дизайнерів інтерфейсу, технічних авторів і менеджерів[13].

З дванадцяти принципів гнучкої розробки цікавими з точки зору стресогенності можна вважати наступні:

- вітання змін вимог навіть наприкінці розробки;
- часта поставка робочого програмного забезпечення (кожен місяць або тиждень, або ще частіше);
- тісне, щоденне спілкування замовника з розробниками впродовж всього проєкту.

І хоча Agile націлений саме на оптимізацію праці ІТ-фахівців та усунення зайвого навантаження, на певних етапах впровадження він стає чинником професійного вигорання організаційного рівня.

Отже, стрімкий розвиток ІТ-індустрії, необхідність змінювати управління проєктами в бік ефективності та клієнторієнтованості породжує нові умови праці ІТ-фахівців і створює ситуації, в яких фахівець вимушений функціонувати в суб'єкт-суб'єктній системі:

- командна робота, коли ІТ-фахівці працюють у групах, де необхідна ефективна комунікація між членами команди для вирішення завдань, координації роботи та обговорення рішень, необхідні соціальні навички, співпраця та розуміння інших людей;
- консультування та підтримка, коли фахівці технічної підтримки або консультанти працюють з клієнтами, допомагаючи вирішувати технічні проблеми, що вимагає взаємодії з людьми, пояснення складних технічних питань у доступній формі та емоційної гнучкості;
- керування проєктами, коли ІТ-менеджери, керівники проєктів працюють над координацією команди, організацією процесів, а також часто взаємодіють з клієнтами, щоб з'ясувати вимоги до проєкту.
- тренінги та навчання, коли ІТ-спеціалісти, займаються навчанням або підтримкою колег.

Таким чином, когнетивна складність професійної діяльності IT-фахівців поєднується з емоційним навантаженням, зумовленим щоденним тісним спілкуванням з замовниками та колегами, що дає нам підстави розглядати таку діяльність як суб'єкт-суб'єктну та припускати можливість розвитку професійного вигорання на тлі стресу, зумовленого ціми факторами.

Ще однією особливістю професії IT є стрімке професійне зростання. Розвиток інформаційних технологій є найбільш стрімким в порівнянні з іншими галузями. Наслідком цього є можливість стрімкого професійного зростання фахівців. За 8-12 років IT-фахівець може досягти піку професійного зростання та втратити можливість подальшого вертикального росту, залишаючись при цьому досить молодою людиною. Втрата перспективи в такому випадку може стати каталізатором вигорання та призвести до виникнення депресивних станів.

Висновки до розділу 1

В першому розділі було здійснено теоретичний аналіз досліджень феномену професійного вигорання та визначені психологічні особливості роботи IT-фахівців, на підставі чого можна зробити наступні висновки.

1. Професійне вигорання - це психологічний стан здорової людини, яка в процесі своєї професійної діяльності знаходиться в стані довготривалого стресу пов'язаного з високим емоційним навантаженням. Найбільш дослідженими з точки зору вигорання стали професії суб'єкт-суб'єктного типу, зокрема, педагоги, лікарі, психологи, соціальні працівники.

2. Існує багато класифікацій симптомів вигорання, але більшість науковців поділяють їх на декілько груп. Найбільш інформативною є класифікація, що розглядає симптоматику вигорання на фізичному, поведінковому, когнітивному, психологічному та соціальному рівнях. На фізичному рівні симптомами вигорання можуть бути: втома, виснаження, зміна маси тіла, порушення сну, заторможеність, порушення пам'яті й уваги.

На психологічному рівні - підвищена дратівливість, песимізм і апатія, дегуманізація або деперсоналізація, цинізм. На інтелектуальному - зниження концентрації, проблеми з пам'яттю і нездатність приймати рішення. На поведінковому – уникання роботи, запізнення або часті перерви, вживання алкоголю, тютюнопаління і частий прийом медичних засобів. На соціальному - ізоляція, підвищений рівень конфліктності, цинізм та відчуження, втрата емпатії.

3. Фактори, що спричиняють виникнення вигорання доцільно розглядати на трьох рівнях: особистісному, рольовому та організаційному. Особистісні: емпатія, доброта, захопленість, зосередженість на своєму внутрішньому світі, фанатичність, схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивного переживання негативних наслідків професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійної діяльності. Рольові: відчуття важливості себе на робочому місці, можливість професійного росту, незалежність і рівень контролю з боку керівництва. Організаційні: нечітка організація і планування праці, недостатність необхідних засобів, надмірність бюрократичних моментів, ненормований робочий день, наявність конфліктів з керівником та між колегами.

4. Для розуміння феномену вигорання використовують два підходи: результативний та процесуальний. Результативний підхід розглядає вигорання як певний стан, що включає ряд стабільних елементів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Процесуальний підхід розуміє вигорання як процес, що складається з послідовних фаз: фаза напруження, фіксований стан тривожного напруження, при якому спостерігається зниження настрою, дратівливість та депресивні реакції; фаза резистенції - захисна поведінка по типу «неучасті», прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи; фаза виснаження - знижується енергетичний тонус, відзначається зниження настрою та відчуття безперспективності, підвищується рівень тривоги з

ознаками дезорганізації психічної діяльності, з'являються виражені психовегетативні порушення та соматичні симптоми у виді больових відчуттів, розладів серцево-судинної та інших систем.

5. Науковці виділяють п'ять підходів до вивчення змісту феномену вигорання. Вони розглядають вигорання як результат дії стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, як механізм психічного захисту, як професійну деформацію, як професійну кризу та як клінічне порушення.

6. Аналіз досліджень психологічних особливостей професійної діяльності ІТ-фахівців дозволяє зробити висновки, щодо впливу такого організаційного фактора, як управління проєктами. Гнучкі системи розробки підвищують інтенсивність спілкування розробників з клієнтами та колегами, що призводить до надмірного емоційного навантаження, необхідність змінювати управління проєктами в бік ефективності та клієнторієнтованості породжує нові умови праці ІТ-фахівців і створює ситуації, в яких фахівець вимушений функціонувати в суб'єкт-суб'єктній системі, що може стати причиною професійного вигорання. Також необхідно враховувати швидке кар'єрне зростання та втрату перспективи, що теж може стати каталізатором вигорання.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІТ-ФАХІВЦІВ

2.1 Методологічні засади емпіричного дослідження синдрому професійного вигорання.

На підставі теоретичного аналізу сутності професійного вигорання можна вважати доцільним використання таких підходів до вивчення феномену вигорання, які розглядають його зміст як результат дії стресу, пов'язаного з професійною діяльністю в рамках результативного підходу.

Для емпіричного дослідження було обрано методики спрямовані на визначення компонентів емоційного вигорання та визначення рівня професійного стресу:

- методика «Психологічне вигорання» К. Масlach, С. Джексон (Maslach Burnout Inventory, MBI) – визначає міру професійного вигорання (додаток А);
- опитувальник «Шкала професійного стресу» Мак-Ліна – дає можливість виявити рівень стресу пов'язаного з роботою (додаток Б);
- анкета “Визначення чинників професійного вигорання” (додаток В);
- методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» для визначення наскільки фахівець суб'єктивно сприймає стрес у своєму житті (додаток Г).

Методика «Психологічне вигорання» К. Масlach (Maslach Burnout Inventory, MBI) є одним з найбільш визнаних інструментів для вимірювання синдрому професійного вигорання. Вона була розроблена Кристін Масlach і її колегами у 1981 році, і з того часу набула широкого застосування у багатьох сферах діяльності, зокрема в охороні здоров'я, освіті, соціальній роботі та інших стресових професіях.

Методика складається з кількох шкал, які дозволяють оцінити три основні компоненти вигорання. Перший компонент — емоційне виснаження, яке характеризує відчуття виснаження і втрати енергії через постійне емоційне навантаження. Другий компонент — деперсоналізація, що визначається як ставлення до інших людей, зокрема колег або клієнтів, через відчуття байдужості, дистанційованості або цинізму. Третій компонент — зниження особистих досягнень, яке відображає почуття неефективності та неповноцінності на професійному рівні.

Опитувальник містить 22 запитання. Респонденти оцінюють, наскільки часто вони переживають ті чи інші емоційні стани, використовуючи шкалу, де відповіді варіюються від «ніколи» до «щодня». Шкала надає можливість не лише діагностувати вигорання, але й відстежувати його прогресування та розробляти інтервенції для зменшення його наслідків. Важливою перевагою MBI є її універсальність: вона застосовна до різних професійних груп і може бути адаптована під специфіку конкретної роботи. Ця методика не лише допомагає діагностувати вигорання, а й надає основу для розробки програм профілактики та підтримки працівників, що знаходяться під ризиком вигорання.

Опитувальник «Шкала професійного стресу» Мак-Ліна призначена для оцінки рівня стресу, пов'язаного з робочим середовищем, ідентифікації конкретних стресогенних факторів на роботі, виявлення ознак вигорання або ризику для психічного здоров'я, надання основи для розробки індивідуальних та колективних заходів зі зниження стресу на роботі. За її допомогою можливо визначити толерантність (стресостійкість) респондента до організаційного стресу, що пов'язана з навичками спілкування, адекватної оцінки ситуації, без шкоди своєму здоров'ю і працездатності, активного і цікавого відпочинку, швидко відновлювати власні сили. Чим вищий показник організаційного стресу, тим більша вразливість до робочих стресів.

Діагностичний інструмент складається з набору питань, згрупованих у кілька основних категорій. Кожна категорія оцінює окремий аспект робочого стресу:

- робочі умови: фізичні й організаційні умови, наприклад, рівень шуму, освітлення, безпека на робочому місці;
- робоче навантаження: кількість завдань, час, необхідний на виконання роботи, інтенсивність та обсяг завдань;
- професійна роль: чіткість ролей і відповідальності, можливість впливати на рішення, розподіл обов'язків;
- взаємини з колегами: підтримка з боку колег та керівництва, наявність конфліктів чи конкуренції;
- кар'єрні перспективи: можливість розвитку кар'єри, стабільність роботи, перспектива підвищення;
- особистісні аспекти: емоційна залученість, баланс роботи та особистого життя, відчуття задоволеності;
- Підсумковий бал дозволяє визначити рівень стресу, який відчуває респондент на робочому місці.

Досліджуваному надаються наступні інструкції: «Прохання уважно прочитати подані в бланку твердження та оцінити ступінь Вашої згоди з ними. Для оцінки використовуйте шкалу від «абсолютно вірно» до «абсолютно невірно» (Додаток Б).

Опитувальник «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) - це методика для вимірювання рівня стресу, яку розробила психолог Кеннет Коффі у 1983 році. Її основна мета - оцінити, як особа сприймає стрес у повсякденному житті, тобто як часто вона відчуває стрес через життєві ситуації та труднощі.

Шкала складається з 10 питань, на які респонденти повинні відповісти, оцінюючи, як часто вони переживали подібні стресові ситуації протягом останнього місяця. Відповіді оцінюються за шкалою від 0 до 4, де 0 - «ніколи», 1 - «рідко», 2 - «інколи», 3 - «часто», 4 - «дуже часто».

Питання стосуються різних аспектів стресу, таких як відчуття втрати контролю, переживання напруження або тривоги, відчуття, що завдання важко виконати, чи що ситуації є занадто складними. Твердження шкали поділяються на два основні компоненти: безпорадність - запитання, які стосуються відчуття втрати контролю та нездатності впоратися зі стресом, та самоефективність - запитання, які відображають здатність контролювати ситуацію. Високі показники на шкалі свідчать про високий рівень стресу, що може бути пов'язано з більшим ризиком для психічного та фізичного здоров'я (Додаток В).

Анкета «Визначення чинників професійного вигорання» є інструментом якісного дослідження, який дозволяє оцінити основні аспекти професійної діяльності, що впливають на рівень стресу та емоційне виснаження працівників. Вона складається з 16 запитань, спрямованих на аналіз факторів, пов'язаних з робочими умовами, міжособистісними відносинами, організаційною культурою та індивідуальними особливостями працівника.

Анкета передбачає відкритий формат відповідей, що дає можливість досліджуванам детально висловити свої думки, почуття та пропозиції. Основною метою анкети є виявлення потенційних стресорів, визначення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень, а також визначення механізмів адаптації та джерел емоційної підтримки.

Зміст питань охоплює ключові аспекти, які впливають на професійне вигорання:

- робоче навантаження, час і ресурси, необхідні для виконання завдань;
- взаємодія з колегами, керівництвом та вплив робочої атмосфери;
- особисті переживання, такі як втому, виснаження, відчуття мотивації;
- зміни та адаптація до нових умов, у тому числі впровадження нових технологій;
- можливість відпочинку, емоційної підтримки та відновлення балансу;

Результати, отримані за допомогою цієї анкети, дозволяють визначити ключові зони ризику для виникнення професійного вигорання, розробити індивідуальні чи організаційні стратегії для покращення робочих умов, запропонувати ефективні заходи для профілактики вигорання, такі як покращення робочого середовища, зміни в організації праці, проведення тренінгів зі стрес-менеджменту тощо.

Анкета корисна для психологів, HR-спеціалістів та керівників, які прагнуть покращити умови праці та підвищити рівень добробуту своїх співробітників.

2.2 Аналіз результатів дослідження.

В рамках дослідження на першому етапі було проведено констатувальний експеримент, в ході якого було досліджено професійне вигорання IT-фахівців та його зв'язок з рівнем професійного стресу.

Учасники дослідження проходили два опитувальники —опитувальник К. Маслач та шкалу стресу Мак-Ліна. Результати дозволили виявити рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної ефективності, а також рівень стресу, який виникає через робочі умови. Також за «Шкалою сприйнятого стресу» (PSS-10) було визначено суб'єктивне сприйняття стресу. Зв'язок між рівнем вигорання та рівнем професійного стресу було визначено за допомогою кореляційного аналізу Спірмена.

Вибірка складалася з 60 IT-фахівців із різних компаній, з різними рівнями компетенції віком від 21 до 42 років.

Результати опитування за методикою К. Маслач наведені в таблиці 2.1.

Результати діагностики за методикою «Психологічне вигорання»**К. Маслач**

Шкала	Середнє значення	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	27,1 балів	46,2%	49,5%	4,3%
Деперсоналізація	10,8 балів	15,3%	53,9%	30,8%
Редукція професійних досягнень	30,1 балів	52,9%	21,7%	25,4%

Емоційне виснаження. Середній показник для цієї шкали склав 27,1 балів. Це вказує на значну психічну втому, характерну для більшості ІТ-фахівців. Рівень емоційного виснаження виявився високим у 46,2% респондентів.



Рис. 1.1. Рівень емоційного виснаження

Деперсоналізація. Рівень деперсоналізації був помірним. Середній показник становив 10,8 балів. У 15% респондентів зафіксовано високий рівень деперсоналізації (байдужість до роботи, емоційне відсторонення від колег). Це свідчить про те, що ця частина фахівців відчуває себе емоційно

відстороненими від роботи та колег, втрачаючи почуття причетності до робочих процесів.



Рис. 1.2. Рівень деперсоналізації

Редукція професійних досягнень. Середній показник за цією шкалою склав 29,7 бала. Високий рівень редукції професійних досягнень мали 52,9%. Це свідчить про те, що лише невелика кількість респондентів ще відчують себе професійно ефективними, у решти спостерігається зниження віри у власну професійну цінність. Вони відзначають, що їхні зусилля не приносять відчутних результатів або не отримують належного визнання.



Рис. 1.3. Рівень редукції професійних досягнень

Дані опитування показують, що 62% ІТ-фахівців мають високий рівень професійного вигорання. Це свідчить про значну поширеність вигорання в галузі, і його варто розглядати як серйозну проблему. Високий рівень стресу, інтенсивне навантаження та специфіка роботи в ІТ сприяють накопиченню емоційного і фізичного виснаження у більшості фахівців.

Середній рівень вигорання має 20% респондентів, а низький — лише 18%. Це означає, що лише незначна частка фахівців почувається більш-менш комфортно в робочому середовищі. Така ситуація вказує на нагальну потребу в розробці та впровадженні стратегій профілактики вигорання.

Таблиця 2.2.

Результати визначення рівня вигорання ІТ -фахівців

Рівень вигорання	Кількість балів	Результат опитування, (%)
Дуже високий	10 і більше	22
Високий	7-9	40
Середній	5-7	20
Низький	3-4	18

Результати показують високий рівень емоційного виснаження серед ІТ-фахівців, що є основним чинником вигорання. Хоча показники деперсоналізації не є критично високими, частина фахівців усе ж відчуває втрату емоційної прив'язаності до роботи та команди. Високий рівень редукції професійних досягнень, на нашу думку, обумовлений з одного боку складністю самого компоненту, який потребує глибокого дослідження причин негативного ставлення, а з іншого — психічними особливостями людей, що складають професійну спільноту ІТ-сфери, такими, як перфекціонізм і схильність брати відповідальність за невдачі на себе. Очевидно, що ця проблема потребує вирішення за допомогою індивідуальної або групової терапії.

Рівень професійного вигорання серед різних груп ІТ-фахівців показує чіткі відмінності залежно від рівня досвіду та спеціалізації. Виявлено, що

найбільш вразливою групою є middle-спеціалісти, вони мають високий рівень вигорання. Це пов'язано з тим, що вони знаходяться на етапі кар'єри, коли на них покладаються підвищені очікування, але при цьому вони ще не мають повного контролю над робочими процесами, як це властиво старшим спеціалістам. Middle-фахівці часто одночасно відповідають за технічну роботу та координацію проектів, що створює додаткове навантаження і сприяє розвитку емоційного виснаження.

Таблиця 2.3.

**Результати діагностики вигорання ІТ –фахівців за методикою
«Психологічне вигорання» К. Масlach в залежності від професійного
рівня**

Шкала	Junior-фахівці	Middle-фахівці	Senior-фахівці
Емоційне виснаження	25,1 балів	29,1 балів	23,2 балів
Деперсоналізація	10,7 балів	10,9 балів	11,1 балів
Редукція професійних досягнень	30,6 балів	28,9 балів	32,4 балів

Серед Junior-спеціалістів рівень вигорання дещо нижчий. Ця група, попри менший досвід, часто стикається з високими вимогами до швидкості навчання та адаптації до нових завдань. Проте, оскільки Junior-фахівці переважно не несуть такої відповідальності, як їхні старші колеги, їхнє вигорання частіше проявляється через тривожність і відчуття невпевненості у власних силах, ніж через постійний стрес від великих проектів або управлінських обов'язків. Також варто зазначити, що Junior-фахівці, перебуваючи на старті кар'єри, мають, імовірно, високий рівень мотивації, що запобігає розвитку вигорання.

Найбільш досвідчені IT-фахівці, Senior-спеціалісти, демонструють низький рівень вигорання. У цій групі вигорання часто пов'язане з тривалим перебуванням у стані відповідальності за ключові проекти та управління командами. Також чинником вигорання фахівців цього рівня може бути суб'єктивне відчуття відсутності перспективи професійного зростання. В той же час вони мають значний досвід, розвинуті навичкам тайм-менеджменту та можливість делегувати частину завдань

Щодо спеціалізацій, програмісти та розробники програмного забезпечення мають найвищий рівень вигорання. Це пояснюється складністю технічних завдань, високими очікуваннями щодо продуктивності та частими дедлайнами. У свою чергу, тестувальники демонструють середній рівень вигорання, оскільки їхня робота передбачає постійну концентрацію та перевірку деталей, що може спричиняти когнітивне навантаження та втому.

Наступним етапом дослідження було визначення рівня професійного стресу за «Шкала професійного стресу» Мак-Ліна (додаток Б). Результати наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати діагностики за опитувальником «Шкала професійного стресу»

Рівень професійного стресу	Кількість балів	Результати опитування, (%)
Дуже високий	46-60	12
Високий	31-45	40
Середній	16-30	32
Низький	0-15	16

За результатами опитування, середнє значення рівня професійного стресу 29,2 бали. Більшість IT-фахівців мають високий та помірний рівень стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, відповідно 40% та 32%. Дуже високий рівень у 12% і лише у 16% - низький.

Ці данні свідчать про те, що більшість фахівців потребують корекційного втручання, а для певної частини необхідні термінові психокорекційні заходи.

Для встановлення зв'язку між рівнем професійного стресу та вигоранням було проведено кореляційний аналіз – це метод статистичного дослідження, який використовується для визначення зв'язку між двома або більше змінними. Результати підрахунків представлені в додатку Г.

За нашими підрахунками коефіцієнт кореляції Спірмена дорівнює 0,88. Це означає високу ступінь кореляції, а в нашому випадку підтверджує позитивний зв'язок між професійним стресом та вигоранням ІТ – фахівців, тобто зростання стресу пов'язаного з професійною діяльністю, призводить до зростання професійного вигорання.

Наступний етап дослідження – визначення загального рівня сприйнятого стресу за методикою «Шкала сприйнятого стресу». Результати опитування наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Результати діагностики за методикою « Шкала сприйнятого стресу»

Рівень сприйнятого стресу	Кількість балів	Результати опитування, (%)
Високий	27-40	33,3
Середній	14-26	60
Низький	0-13	6,7

Результати опитування показали що середнє значення рівню сприйнятого стресу 21,8 балів. При цьому високий рівень стресу мають 33,3% респондентів, середній – 60%, а низький - 6,7%.

За результатами опитування middle-спеціалісти продемонстрували найвищий середній рівень сприйнятого стресу. За шкалою PSS-10 їхній середній бал становив 26,7, що свідчить про високий рівень сприйняття

стресових ситуацій. Основними факторами стресу в цій групі стали робоче навантаження, дедлайни та необхідність одночасно керувати проектами та виконувати технічні завдання.

Таблиця 2.6.

Результати діагностики за методикою « Шкала сприйнятого стресу» залежно від професійного рівня.

Рівень професійної компетенції	Junior-фахівці	Middle-фахівці	Senior-фахівці
Середнє значення рівня стресу	18,4 балів	26,7 балів	15,2 балів

Junior-фахівці показали середній рівень стресу. Їхній середній бал становив 18,4. Основні причини стресу в цій групі включають невпевненість у своїх навичках, адаптацію до нових умов праці та необхідність засвоєння великого обсягу інформації.

Senior-фахівці продемонстрували найнижчий рівень стресу із середнім балом 15,2. Вони краще справляються зі стресом завдяки значному досвіду, розвинутим навичкам тайм-менеджменту та можливості делегувати частину завдань.

Коефіцієнт кореляції Спірмена між рівнем вигорання та рівнем стресу за шкалою PSS-10 дорівнює 0,96 (додаток Д). Це означає високу ступінь кореляції та підтверджує позитивний зв'язок між сприйнятим стресом та вигоранням IT - фахівців.

Наступним етапом дослідження було проведення анкетування (додаток Г). Щоб отримати розуміння причин та механізмів розвитку професійного вигорання було складено анкету з відкритими питаннями. За результатами було визначено основні аспекти вигорання.

Анкета спрямована на виявлення основних чинників професійного вигорання, що впливають на емоційний стан, продуктивність та мотивацію працівників. Вона дозволяє проаналізувати індивідуальні та організаційні

аспекти, які сприяють розвитку стресу та емоційного виснаження, а також визначити ресурси для профілактики цього явища.

Анкета містить 16 відкритих запитань, які охоплюють такі аспекти:

1. Робочі навантаження та час, відведений на виконання завдань.
2. Емоційне самопочуття, викликане робочими умовами, завданнями та атмосферою.
3. Стресові фактори, зокрема зміни, нові технології та міжособистісні взаємини.
4. Рівень підтримки з боку керівництва, можливість спілкуватися про проблеми та якість відпочинку.
5. Особистісні механізми адаптації, ресурси та потреби для збереження емоційного балансу.

Результати опитування показали що у більшості респондентів основними факторами, що викликають стрес, є надмірне робоче навантаження (63%), невизначеність у завданнях (45%), та обмежені терміни виконання проектів (57%).

Працівники наголошували, що дедлайни часто встановлюються без урахування реальних термінів виконання завдань, що змушує їх працювати понаднормово і викликає постійне напруження. Це підтверджує, що стрес через дедлайни є одним із головних чинників, що підвищують рівень емоційного виснаження. Також анкетування показало наявність проблеми невизначеності в робочих процесах. Багато респондентів вказували, що завдання часто можуть змінюватись в останній момент, ця нестабільність та відсутність чіткого планування в роботі створює додаткове навантаження, яке негативно впливає на емоційний стан працівників.

Основним фактором, що погіршує емоційний стан, відсутність підтримки з боку керівництва (40%). Рівень підтримки керівництва оцінюється як достатній лише 29% учасників, тоді як інші відзначають її недостатність. Багато респондентів вказували на те, що їм не вистачає неформальної взаємодії та підтримки в команді. Відсутність емоційного

зв'язку та підтримки в команді поглиблює вигорання і створює додаткове відчуття самотності на роботі

53% респондентів зазначили, що якість взаємодії з колегами значно впливає на рівень вигорання. Дружня та підтримуюча атмосфера знижує стрес, тоді як конкуренція чи конфлікти його посилюють.

61% респондентів вказали, що часто відчують втому після робочого дня, особливо у періоди інтенсивного навантаження, близько 38% повідомили про обмежену можливість робити перерви, що сприяє емоційному виснаженню.

Майже половина респондентів (46%) відчують потребу в додаткових ресурсах, наприклад навчання.

Найбільше задоволення респонденти отримують від завершення успішних проектів (57%) та можливості працювати у гнучкому графіку (42%).

Загалом, результати анкетування демонструють, що вигорання в ІТ-секторі має комплексну природу, де ключовими факторами є стрес через дедлайни, відсутність підтримки та непередбачуваність робочого процесу. Ці проблеми глибоко впливають на емоційне благополуччя працівників, викликаючи тривалі наслідки для їхньої продуктивності та особистого життя.

Зв'язок між рівнем компетенції та рівнем вигорання в ІТ-сфері показує, як досвід впливає на емоційне виснаження, мотивацію та продуктивність.

Junior-спеціалісти демонструють відносно нижчий рівень вигорання на початкових етапах своєї кар'єри, що пояснюється високою мотивацією і бажанням швидко розвиватися. Однак, хоча емоційне виснаження на перших стадіях не є настільки поширеним, вони часто відчують тривогу через брак досвіду та невпевненість у своїх навичках. Наприклад, багато Junior-фахівців зазначають, що вони бояться зробити помилки, оскільки це може негативно позначитися на їхній кар'єрі. Хоча вигорання у них розвивається повільніше, стрес на ранніх етапах кар'єри може бути значним, особливо в компаніях із високими вимогами.

Middle-спеціалісти відчують найбільш виражене вигорання, що пов'язано з переходом від початкового ентузіазму до більш складних робочих реалій. Це період, коли працівник уже не новачок, але ще не досяг найвищих позицій у компанії, і на нього лягає велика відповідальність. Вони часто опиняються між вимогами керівництва та очікуваннями молодших колег, що створює додатковий тиск. Middle-спеціалісти повідомляють, що, хоча вони вже накопичили достатньо досвіду, завдань стає більше, а підтримки від керівництва стає менше.

Senior-спеціалісти демонструють помірний рівень вигорання, проте його природа дещо відрізняється. Senior-фахівці часто мають більше автономії та можуть керувати своїм часом і завданнями, що знижує рівень стресу від щоденної роботи. Проте вигорання на цьому етапі часто пов'язане з емоційним тиском через відповідальність за команду та стратегічні рішення. Фахівці з великим стажем повідомляють, що, незважаючи на контроль над процесами, вони відчують постійний тиск через необхідність підтримувати високий рівень результатів. У цій категорії вигорання часто пов'язане з втомою від постійного керівництва та необхідності швидко приймати складні рішення. Також з віком у Senior-фахівців може виникати відчуття застою в кар'єрі, коли нові виклики здаються все менш цікавими, а повторювані завдання створюють емоційну апатію.

Зв'язок між досвідом та рівнем вигорання показує, що різні етапи кар'єри створюють свої унікальні виклики. Якщо Junior-спеціалісти більше страждають через невпевненість і страх помилок, то Middle-фахівці зіштовхуються з інтенсивним стресом від надмірного навантаження, а Senior-спеціалісти - з відповідальністю за команду та втратою інтересу до роботи.

2.3 Психологічні особливості професійного вигорання IT - фахівців

Професійне вигорання IT-фахівців має свої специфічні особливості, які відрізняють його від вигорання в інших сферах. Результати дослідження

показали кілька ключових аспектів, що глибоко впливають на розвиток емоційного виснаження серед працівників ІТ-галузі.

1. **Високий рівень когнітивного навантаження.** ІТ-фахівці, особливо розробники, системні адміністратори та інженери, працюють у середовищі, яке вимагає постійної концентрації та вирішення складних технічних завдань. Програмісти часто повідомляють про надзвичайно виснажливі процеси розробки, коли необхідно швидко адаптуватися до нових технологій і водночас забезпечувати стабільність коду. Одноманітність або складність завдань, що вимагають тривалого фокусування, спричиняє швидке когнітивне виснаження. Високий рівень концентрації на технічних деталях, коли навіть найменша помилка може спричинити серйозні проблеми, постійно тримає працівника в напруженні.

2. **Перевантаження дедлайнами та багатозадачністю.** Однією з особливостей професійного вигорання в ІТ-сфері є постійний тиск з боку дедлайнів. Проекти часто мають жорсткі терміни, і фахівці змушені працювати понаднормово, щоб встигнути все зробити. Висока інтенсивність роботи в умовах стислих строків призводить до почуття гонитви за часом. Крім того, ІТ-фахівці часто займаються кількома проектами одночасно, що збільшує рівень багатозадачності. Це призводить до стресу, який поглиблюється неможливістю контролювати свій робочий час.

3. **Відчуття ізольованості** через характер роботи. ІТ-фахівці часто працюють у відокремлених умовах, особливо якщо це стосується програмування або системного адміністрування. Хоча багато хто працює в командах, характер завдань передбачає індивідуальну роботу, що сприяє емоційній ізоляції. Зокрема, дистанційна робота, яка стала нормою в багатьох ІТ-компаніях, поглиблює це відчуття. Така ізоляція сприяє втраті відчуття підтримки, що підсилює емоційне виснаження.

4. **Швидкий розвиток технологій і необхідність постійного навчання.** ІТ-сфера змінюється надзвичайно швидко, і це створює постійний тиск на працівників, які повинні постійно оновлювати свої знання. Багато

ІТ-фахівців відчувають, що, попри великий досвід, вони завжди на крок позаду нових технологій. Це створює відчуття тривоги і стресу, коли постійне навчання стає необхідністю для збереження конкурентоспроможності на ринку праці. Це додає до загального емоційного навантаження, оскільки фахівці не відчувають стабільності у своїх знаннях і кар'єрному зростанні.

5. Відсутність емоційної підтримки та визнання. Багато ІТ-фахівців скаржаться на те, що їхні зусилля часто залишаються непоміченими або недостатньо оціненими керівництвом. Через технічну природу роботи, яка часто не є «видимою», ІТ-фахівці не отримують такого рівня емоційного зворотного зв'язку або похвали, як у більш публічних професіях. Це призводить до відчуття марності зусиль та втрати мотивації. Відсутність регулярного зворотного зв'язку і визнання результатів праці поглиблює вигорання, коли працівник не відчуває, що його робота важлива або помітна.

6. Розмитість меж між роботою та особистим життям. Особливо під час дистанційної роботи, багато ІТ-фахівців втрачають можливість чітко розділяти робочий і особистий час. Вони постійно залишаються «на зв'язку», відповідають на робочі повідомлення навіть у позаробочий час, що веде до емоційного виснаження. Це постійне включення у робочі процеси призводить до того, що фахівці не можуть відновитися, що поглиблює емоційне та фізичне виснаження.

Таким чином, професійне вигорання ІТ-фахівців характеризується поєднанням когнітивного, емоційного та фізичного навантаження, що посилюється високими вимогами, ізоляцією, необхідністю постійного навчання та відсутністю підтримки. Ці фактори взаємодіють і створюють умови для глибокого емоційного виснаження, яке може значно вплинути на продуктивність і загальний стан здоров'я працівників.

Аналіз результатів дослідження вигорання ІТ-фахівців дозволив зрозуміти, як конкретні фактори робочого середовища впливають на

емоційний і психологічний стан працівників. Результати показують, що вигорання не є одноразовою реакцією на стресові ситуації, а накопичувальним процесом, який поступово виводить людину з оптимальної продуктивності. Головною проблемою є те, що цей процес може залишатися непоміченим протягом тривалого часу, оскільки початкові симптоми, такі як втома або зниження мотивації, сприймаються як нормальні в умовах інтенсивної роботи.

Аналіз виявляє, що емоційне виснаження є ключовим показником початку вигорання. Фахівці, які стикаються з тривалим стресом, часто демонструють вразливість до деперсоналізації — втрати емоційного зв'язку із завданнями та колегами. У такому стані вони починають сприймати роботу як механічну рутину, втрачаючи відчуття значущості виконуваних завдань.

Водночас, дані свідчать, що низька самооцінка власної продуктивності стає наслідком емоційного виснаження та деперсоналізації, коли фахівець починає сумніватися у власних здібностях та цінності своєї роботи. Це часто призводить до прийняття рішення про зміну роботи або навіть галузі, якщо компанія не реагує на ранні сигнали вигорання.

Також було виявлено, що соціальна підтримка і взаємодія з колегами значно знижують ймовірність глибокого вигорання. Аналіз результатів дослідження вигорання ІТ-фахівців демонструє не лише наявність вигорання, а й його глибокий вплив на особисті та професійні аспекти життя спеціалістів. Важливим спостереженням є те, що вигорання часто маскується під тимчасову втому або зниження продуктивності, але насправді воно є системним і має довгострокові наслідки. Одним із найскладніших моментів є те, що фахівці можуть продовжувати працювати на високих обертах, але водночас їхня внутрішня мотивація поступово руйнується.

Дослідження показує, що в процесі вигорання відбувається зміна когнітивних установок. Спочатку це проявляється у відчутті перевантаженості роботою, що з часом переходить у знецінення своїх зусиль та результатів. Така когнітивна зміна посилює відчуття безсилля та втрату

контролю над робочими процесами, що поглиблює відчуття емоційного виснаження.

У міру загострення вигорання працівники часто починають дистанціюватися від робочого колективу, що не лише впливає на їхній емоційний стан, а й погіршує командну роботу. Під час аналізу стало зрозуміло, що підтримка колег або її відсутність може стати як каталізатором вигорання, так і фактором, що стримує його розвиток.

Оскільки самотійність є обов'язковою вимогою для ІТ-фахівців, часто працівники відчують внутрішню потребу впоратися з проблемою власними силами, що лише поглиблює ізоляцію та підсилює негативні наслідки. Це підкреслює важливість системних змін у компаніях, де повинна бути розроблена більш структурована підтримка для запобігання вигоранню, а не тільки на рівні індивідуальних зусиль працівників.

Також було виявлено, що особисті стратегії подолання стресу є критичним чинником у запобіганні вигоранню. ІТ-фахівці, які використовують здорові підходи до управління стресом, такі як регулярний відпочинок, фізична активність або інші форми релаксації, значно рідше відчують критичні стадії вигорання.

Висновки до розділу 2

1. В другому розділі було здійснено емпіричне дослідження синдрому професійного вигорання ІТ-фахівців, яке показало що більшість фахівців мають високий рівень вигорання, що підтверджує актуальність проблеми та необхідність розробки інструментів профілактики та подання професійного вигорання.

2. Дослідження вигорання ІТ-фахівців показало, що це явище є багатфакторним процесом, який залежить від сукупності умов роботи, емоційного та когнітивного навантаження, а також відсутності належної підтримки та зворотного зв'язку. ІТ-фахівці, особливо Middle-рівня, які несуть значну відповідальність та мають обмежену можливість

контролювати робочі процеси, демонструють найвищий рівень вигорання. Основними причинами вигорання є перевантаження дедлайнами, ізолюваність, постійна багатозадачність та потреба в постійному навчанні через швидкий розвиток технологій. Емоційне виснаження посилюється через розмиті межі між роботою і особистим життям, особливо у форматі дистанційної роботи, де працівники завжди «на зв'язку» і не мають можливості повністю відключитися. Відсутність визнання результатів праці та емоційної підтримки з боку керівництва й колег поглиблює проблему вигорання, оскільки фахівці не відчують свою працю важливою або поміченою.

3. Кореляційний аналіз показав сильний позитивний зв'язок між професійним стресом та вигоранням. Це означає, що зі збільшенням рівня професійного стресу також зростає рівень професійного вигорання. Високий коефіцієнт кореляції вказує на те, що професійний стрес є одним із вагомих факторів, які сприяють розвитку вигорання серед працівників ІТ.

4. Дослідження виявило що професійне вигорання ІТ-фахівців має свої специфічні особливості, які відрізняють його від вигорання в інших сферах.

5. Також було виявлено різний рівень вигорання в різних професійних групах, що свідчить про залежність розвитку професійного вигорання від професійного досвіду та типу завдань.

6. Під час дослідження було виявлено кілька основних факторів, які сприяють розвитку професійного вигорання серед ІТ-фахівців. Першим і найбільш поширеним фактором є стрес через дедлайни. Учасники дослідження часто вказували на те, що терміни виконання завдань постійно скорочуються, і це створює відчуття постійної гонитви за часом. Фахівці зазначають, що через тиск дедлайнів їм доводиться працювати понаднормово, що позбавляє їх можливості повноцінно відпочити. Як наслідок, це призводить до емоційного виснаження та зниження якості роботи. Вони часто не встигають завершити одну задачу, як вже починають

іншу, без відчуття задоволення або досягнення.

Другим важливим фактором є перевантаження завданнями. Багато ІТ-спеціалістів відчувають, що обсяг роботи постійно зростає, при цьому не відбувається перерозподілу обов'язків чи залучення додаткових ресурсів. Респонденти підкреслюють, що це призводить до ситуації, коли відчуття контролю над процесом повністю втрачається, а виконання завдань перетворюється на постійний стрес. Ця неконтрольована кількість роботи стає джерелом занепокоєння, що негативно впливає на концентрацію та продуктивність.

Ще одним ключовим фактором є відсутність підтримки з боку керівництва та колег. Учасники дослідження часто вказують на те, що вони не отримують необхідного емоційного та професійного зворотного зв'язку. Зокрема, багато хто відчуває себе самотньо у вирішенні робочих питань, коли відсутня координація або адекватна допомога від команди чи менеджменту. Це почуття ізоляції підсилює емоційне виснаження, оскільки працівники відчувають, що повинні справлятися з усіма труднощами самостійно. Невизнання зусиль або відсутність похвали також збільшує ризик вигорання, оскільки співробітники починають сумніватися у цінності своєї праці.

Ці фактори формують замкнене коло, де хронічне навантаження, відсутність відпочинку та емоційної підтримки ведуть до глибокого емоційного та фізичного виснаження, що негативно впливає на продуктивність, задоволеність роботою і загальний стан здоров'я ІТ-фахівців. Для вирішення цієї проблеми необхідні системні зміни в організації роботи, зокрема впровадження гнучких графіків, чіткої підтримки та визнання праці співробітників, а також створення умов для збереження балансу між роботою та особистим життям.

Також варто підкреслити, що низький рівень соціальної взаємодії та командної підтримки у ІТ-командах є ще одним критичним фактором. Навіть у середовищі, де присутня дистанційна робота або індивідуальні проекти,

необхідність постійної комунікації та обговорення стає важливою для підтримання емоційної стійкості. Відсутність цього призводить до відчуття самотності, коли працівники, навіть перебуваючи у великих компаніях, відчують ізоляцію, що підсилює емоційне виснаження.

Таким чином, професійне вигорання ІТ-фахівців — це не лише проблема перенавантаження, але й комплексна емоційно-соціальна проблема, яка вимагає всебічного підходу для її запобігання та вирішення.

РОЗДІЛ 3

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДАЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ІТ-ФАХІВЦІВ

3.1 Психологічні засоби попередження та подання професійного вигорання.

Професійне вигорання, як зазначалось раніше, багаторівнева проблема. З одного боку це проблема людини, яка відчуває значне погіршення якості свого життя. Оскільки робота зазвичай є вагомою частиною життя, втрома, втрата інтересу, негативне сприйняття подій, погіршення стосунків з колегами мають значний вплив на життя людини в цілому. З іншого боку, професійне вигорання одного працівника має тенденцію поширюватись на колег, які знаходяться під впливом тих самих стресогенних факторів, але витримують їх краще, маючи вищу стійкість до стресу. Якщо ігнорувати це явище, то наслідки вигорання працівників призводять до репутаційних та фінансових втрат в компанії, адже заміна працівника з високою кваліфікацією та великим досвідом потребує певного часу та матеріальних витрат.

Оскільки сама проблема професійного вигорання має кілька рівнів існування і впливу, то і профілактика має відбуватись на всіх цих рівнях. Комплексний підхід до профілактики професійного вигорання може стати найбільш ефективним способом запобігання виникненню проблеми.

Тому на рівні організації необхідна тісна співпраця керівництва з організаційними психологами та HR-спеціалістами. Задача психологів полягає перш за все в постійному моніторингу психологічного стану працівників. Оскільки професійне вигорання - динамічний процес, що має різну симптоматику на різних стадіях, вчасне виявлення і попередження на початкових стадіях дуже важливе.

К. Маслач зазначає, що профілактика професійного вигорання особливо ефективна на ранніх стадіях [80], оскільки на цьому етапі можна

зупинити розвиток негативних процесів, які призводять до більш серйозних наслідків для здоров'я та продуктивності. Коли фахівець тільки починає відчувати втому, зниження мотивації або занепад сил, ще є можливість змінити підходи до роботи, покращити баланс між роботою і особистим життям, розвинути навички управління стресом і усвідомленості. Рання профілактика дає змогу ідентифікувати перші ознаки вигорання, такі як фізична і психоемоційна втома, апатія, роздратування, і впровадити зміни, які зменшують напругу та стрес, працівнику легше відновити ресурсний стан, оскільки негативні емоції та зниження продуктивності ще не стали домінуючими. У цей момент втручання, наприклад, зміна робочих завдань, навчання управління стресом чи підтримка з боку колег, можуть допомогти повернути баланс і запобігти глибоким емоційним виснаженням, що значно складніше на пізніх стадіях вигорання.

Ефективними засобами профілактики професійного вигорання ІТ-фахівців можуть бути техніки та стратегії спрямовані на зниження стресу, підвищення стійкості до навантажень та розвиток навичок саморегуляції. Стратегії управління стресом спираються на теорію стресу Ганса Сал'є [52], а заснована Дж. Кабат-Зінном програма зниження стресу на основі усвідомленості [75] стала основою для багатьох сучасних методик управління стресом. Техніки стресостійкості допомагають попередити вигорання, оскільки вони розвивають здатність ефективно управляти стресом і зберігати внутрішню рівновагу навіть в умовах інтенсивного навантаження. Такі техніки, як медитація, практика усвідомленості, допомагають зменшити рівень тривоги і сприяють відновленню психологічного ресурсу.

Л. Карамушка визначає дієвими методами подолання стресу когнітивне переосмислення, управління емоціями та залучення соціальної підтримки [20].

Важливим елементом профілактики професійного вигорання є також розвиток емоційного інтелекту [11], що дозволяє краще розуміти і контролювати власні емоції, зменшуючи таким чином їхній вплив на

поведінку та рішення. Психологи-практики та організаційні психологи досить часто стикаються з випадками коли людина, маючи високий рівень інтелекту, описує свій емоційний стан, як «дискомфорт» та не може чітко розпізнати свої емоції. Тренінги з емоційної компетенції сприяють розвитку навичок розпізнавання та управління емоціями, емпатії, ефективного спілкування, що допомагає кращій адаптації до стресових ситуацій. Розуміння власних меж і вміння відмовляти допомагають уникнути перевантаження, оскільки людина навчена визначати пріоритети і зберігати енергію для важливих завдань.

Техніки релаксації допомагають знизити напругу і рівень стресу завдяки тому, що вони впливають як на фізіологічний, так і на психоемоційний стан людини. Під час стресу організм переходить у режим, що супроводжується підвищенням рівня кортизолу, прискоренням серцебиття та напруженням м'язів. Релаксаційні техніки, такі як глибоке дихання, медитація, прогресивна м'язова релаксація, сприяють поверненню тіла до стану спокою, знижують серцевий ритм і рівень гормонів стресу. Глибоке дихання дозволяє насичувати організм киснем, що допомагає м'язам розслабитися та знижує фізичну напругу. Медитація та практика усвідомленості дозволяють відволіктися від тривожних думок і сфокусуватися на теперішньому моменті, що зменшує рівень тривожності і сприяє емоційній рівновазі. Прогресивна м'язова релаксація допомагає усвідомити напруження в різних групах м'язів і послідовно його знімати, що забезпечує фізичне розслаблення та покращує відчуття комфорту. Вплив релаксаційних технік на нервову систему активує парасимпатичний відділ, який відповідає за відновлення і зниження стресу. Регулярна практика релаксації дозволяє не тільки швидко знизити рівень напруги, а й розвинути стійкість до стресових ситуацій, зменшуючи їхній негативний вплив на загальне самопочуття та психічне здоров'я.

Відпочинок, продуманий відповідно до власних потреб і ритму роботи, допомагає знизити ризик хронічної втоми і виснаження, запобігаючи

розвитку вигорання і сприяючи підтримці довготривалої продуктивності та мотивації. Планування відпочинку допомагає уникнути вигорання, адже воно дозволяє людині свідомо підтримувати баланс між роботою та особистим життям і запобігає надмірному перевантаженню. Коли відпочинок запланований заздалегідь, зростає ймовірність того, що людина дійсно виділить час для відновлення, а не буде відкладати його через робочі обов'язки. Заплановані перерви та відпустки дають можливість організму і психіці відновитися, набратися нових сил і зменшити накопичений стрес. Крім того, перспектива майбутнього відпочинку може бути мотиваційним фактором, який допомагає легше переживати періоди інтенсивного навантаження. Ретельне планування також дозволяє уникати поспіху та імпульсивності, завдяки чому відпочинок стає якіснішим і більш структурованим, що дає можливість дійсно перезавантажитись.

Хоббі та захоплення мають значний вплив на зниження стресу у працівників ІТ-сфери, оскільки дозволяють подалати інтелектуальну втому за рахунок переходу на емоційний або фізичний рівень. Відпочинок на емоційному або фізичному рівні суттєво знижує когнітивне напруження. Якісний відпочинок, нормальний режим сну, фізична та соціальна активність запобігають подальшому розвитку професійного вигорання.

Серед стратегій стресостійкості також важливе місце займає підтримка соціальних контактів, адже спілкування з колегами і друзями забезпечує додатковий ресурс для подолання труднощів. Регулярне фізичне навантаження покращує фізичне і психоемоційне здоров'я, що також сприяє підвищенню стресостійкості.

Регулярні психологічні консультації є ефективним способом уникнути професійного вигорання. Вони допомагають вчасно виявити, попередити та подолати наслідки професійного вигорання завдяки професійному супроводу та підтримці, які сприяють усвідомленню і вирішенню проблем, пов'язаних з робочим стресом і виснаженням. Під час консультацій спеціаліст допомагає розпізнати перші ознаки вигорання, такі як емоційне виснаження, зниження

мотивації та постійну втому, що часто залишаються непоміченими або ігноруються. Психолог надає інструменти для управління стресом, розвитку емоційної стійкості та формування навичок саморегуляції, що допомагає більш усвідомлено ставитися до власних потреб і зберігати баланс між роботою та особистим життям. Крім того, психологічні консультації сприяють зниженню тривожності, розвитку навичок відстеження й контролю над власними емоціями, що дає змогу не накопичувати негативні емоції, а ефективно їх опрацьовувати. Коли вигорання вже настає, психолог може допомогти людині знайти нові стратегії подолання кризи, а також переглянути ставлення до роботи і власних очікувань, що сприяє відновленню мотивації.

Індивідуальні психологічні консультації є ефективним способом вирішення проблеми вигорання на особистісному рівні, оскільки дозволяють глибоко розібратися з внутрішніми причинами цього стану. Психолог допомагає зрозуміти природу емоційного виснаження, відчуття апатії та зниження мотивації. Психологічна підтримка також дозволяє дослідити, що саме викликає вигорання, зокрема особистісні переконання, цінності, способи реагування на стрес. Це може бути перфекціонізм, постійне прагнення досягнень, невміння відмовляти іншим чи особливості сприйняття труднощів. Вигорання часто супроводжується зниженням самооцінки, сумнівами в професійних здібностях. Психологічна підтримка допомагає зміцнити віру у власні сили, подолати негативні установки та розвивати впевненість у своїх можливостях.

Техніки тайм-менеджменту також є ефективним інструментом профілактики професійного вигорання [21; 93]. Вони допомагають зменшити час на вирішення задачі і поліпшити ефективність управління навантаженням. ІТ-спеціалісти, які мають більше контролю над своїм робочим графіком та процесами, зазнають меншого стресу. Підвищення автономії та контролю за робочим процесом, гнучкість у плануванні робочих

задач, можливість впливати на прийняття рішень щодо проектів і завдань зменшує відчуття безпорадності й підвищує мотивацію.

Сукупність цих стратегій дозволяє не тільки знизити ризик професійного вигорання, а й розвинути навички, які підтримують внутрішній баланс, допомагають адаптуватися до змін і забезпечують довготривалу продуктивність та задоволення від роботи, що в свою чергу сприяє підвищенню якості життя кожного окремого працівника та успіху компанії в цілому.

3.2 Програма попередження та подання професійного вигорання у ІТ-фахівців.

Програма профілактики професійного вигорання для ІТ-фахівців враховує багаторівневність цього явища і зосереджується на особистісних, соціальних та організаційних аспектах. Вона побудована таким чином, щоб охопити три основні компоненти професійного вигорання: «емоційне виснаження», «деперсоналізацію» та «редукцію особистих досягнень». Оскільки ми розглядаємо професійне вигорання як результат стресу пов'язаного з роботою, багато уваги приділяється управлінню стресовими ситуаціями та емоційній стійкості. Програма також враховує психологічні особливості представників ІТ-сфери, тому багато уваги приділяється теоретичній інформації та створено багато простору для дискусій.

Мета тренінгової програми «Попередження та подання професійного вигорання ІТ-фахівців» надати інструменти для підтримки емоційного благополуччя, управління стресом та забезпечення здорового балансу між роботою і особистим життям.

Завдання тренінгової програми:

- 1) ознайомити учасників з концепцією професійного вигорання, його симптомами та причинами;
- 2) навчити учасників управляти стресовими ситуаціями та розвивати емоційну стійкість;

- 3) надати учасникам інструменти для ефективного управління робочим часом;
- 4) розвинути навички для досягнення здорового балансу між роботою та особистим життям;
- 5) покращити взаємодію всередині команди, створити атмосферу підтримки та взаємоповаги;
- 6) надати інформацію про психічні механізми, що сприяють розвитку редукції особистих досягнень;
- 7) допомогти учасникам створити персональний план профілактики вигорання, який можна інтегрувати в щоденну практику.

Методики:

- інтерактивні лекції та обговорення для залучення учасників до дискусії та формування спільного розуміння проблеми.
- практичні вправи - реальні сценарії з робочого середовища ІТ-фахівців, які допомагають відпрацьовувати навички управління стресом, комунікації та організації часу;
- рольові ігри та моделювання ситуацій для розвитку емпатії, комунікаційних навичок і зміцнення командної взаємодії.
- завдання для самостійного виконання: формування плану з метою подальшого впровадження навичок у повсякденне життя.

Загальна структура тренінгової програми наведена в табл. 3.1. Програма складається з декількох тренінгів, розподілених на кілька сесій, кожна з яких зосереджена на конкретних аспектах профілактики вигорання.

Таблиця 3.1.

Структура та обсяг тренінгу «Профілактика професійного вигорання»

Розділи тренінгу	Кількість годин
<i>Вступ</i>	1
<i>Розділ 1. «Професійне вигорання у ІТ-фахівців»</i>	2
<i>Розділ 2. «Емоційна стійкість та управління стресом»</i>	4
<i>Розділ 3. «Тайм-менеджмент та визначення пріоритетів»</i>	1
<i>Розділ 4. «Баланс між роботою і життям»</i>	1
<i>Розділ 5. «Редукція особистих досягнень. Об'єктивна оцінка, суб'єктивна оцінка чи знецінювання? »</i>	3
<i>Розділ 5. «Командна підтримка та комунікаційні навички»</i>	2
<i>Розділ 6. «Інтеграція навичок та план дій»</i>	1

Зміст програми «Профілактика професійного вигорання ІТ-фахівців».

Вступ:

- привітання та представлення тренера;
- знайомство з учасниками;
- коротке опитування про їхній досвід у сфері ІТ та очікування від тренінгу;
- презентація про мету і завдання тренінгу;
- групове обговорення структури тренінгу, визначення правил групової роботи.

Розділ 1. «Професійне вигорання у ІТ-фахівців»

1. Міні-лекція «Вигорання, стрес, емоційна стійкість».
2. Обговорення: «Емоційне виснаження, втрата мотивації, цинізм».
3. Обговорення: «Вплив вигорання на фізичне та психічне здоров'я, та на продуктивність».
4. Обговорення: «Основні фактори ризику для ІТ-фахівців: надмірне

навантаження, тривала робота за комп'ютером, дедлайни»;

5. *Практичне завдання*: самооцінка рівня стресу та симптомів вигорання.

Розділ 2. «Емоційна стійкість та управління стресом».

Тренінг: «Управління емоціями: розпізнавай і контролюй»

Ціль: навчити учасників усвідомлювати, розпізнавати свої почуття й емоції, а також ефективно з ними взаємодіяти.

1. Вступ та значення емоційної грамотності

- *міні-лекція*: «Що таке емоції, їх роль у житті людини»;
- *обговорення*: «Як часто ми ігноруємо або не усвідомлюємо свої емоції? Наслідки незнання своїх емоцій»;
- *вправа*: «Колесо емоцій» (учасникам пропонується заповнити своє емоційне колесо, відзначаючи емоції, які вони відчували протягом дня та протягом тижня).

2. Розпізнавання емоцій

- *вправа*: «Відчуваю і називаю». Учасникам пропонується описати фізичні відчуття (наприклад, стиснення в грудях) і пов'язати їх з емоцією (страх, тривога);
- *практика* емоційного усвідомлення: «Учасники в парах обговорюють недавні ситуації, коли відчували сильні емоції, і визначають, яка це була емоція, та як вона проявлялася фізично».

3. Розуміння тригерів емоцій

- *обговорення*: «Що таке емоційні тригери, як вони виникають».
- *вправа*: «Мій емоційний тригер». Учасники визначають власні тригери (ситуації чи дії, які викликають сильні емоції) та діляться ними в малих групах.
- *групове обговорення*: «Як реагуємо на свої тригери та чи усвідомлюємо їх вплив? ».

4. Техніки саморефлексії та управління емоціями

- *техніка* усвідомленості: Як зупинитися і «відсторонитися» від

емоції в момент її виникнення. Практика глибокого дихання та фокусування на моменті;

- *вправа*: «Емоція-когніція-дія». Учасники програють в парах ситуації, коли важливо зробити паузу перед емоційною реакцією, і обговорюють свої почуття.

5. Емоційна грамотність у щоденному житті

- *практична вправа*: «Щоденник емоцій». Учасники отримують шаблон щоденника, в якому протягом тижня відстежують свої емоції, аналізують їх причини і реакції.

- *групова робота*: обговорення, як можна використовувати набуті навички для покращення стосунків, комунікації та самоконтролю.

6. Управління стресом.

- *міні-лекція*: «Розуміння стресу, його природа та вплив»;
- обговорення: «Методи управління стресом: когнітивна реструктуризація, техніки релаксації, медитація»;
- *групова робота*: когнітивна реструктуризація думок про конкретні робочі ситуації
- *обговорення*: «Біль неминучий, страждання – вибір. Хоча фізичний чи емоційний біль є частиною людського досвіду і його не уникнути, те, як ми реагуємо на нього, залежить від нас самих»;
- *вправи* на медитацію та дихальні техніки;
- *домашнє завдання*: продовжувати вести щоденник емоцій та практикувати усвідомленість.

Розділ 3. «Тайм-менеджмент та пріоритизація завдань».

1. *Презентація* «Принципи тайм-менеджменту: техніки планування».
2. *Обговорення*: «Використання технологій для оптимізації роботи: таск-менеджери, календарі».

3. *Вправа*: «Структурувати перелік завдань за принципом матриці Ейзенхауера», учасники складають профіль робочого дня та намагаються розподілити їх за принципом матриці Ейзенхауера.

4. *Вправа* на визначення пріоритетів і розподіл завдань у рамках проєкту.

5. *Обговорення* «Делігування завдань. Що можна (повноваження) і що не можна (відповідальність) делегувати».

6. *Домашнє завдання*: «Планування робочого дня за допомогою матриці Ейзенхауера».

Розділ 4. «Баланс між роботою і життям».

1. *Обговорення*: «Важливість відпочинку для емоційного та фізичного благополуччя».

2. *Обговорення*. «Робочий графік та оптимізація перерв протягом дня»;

3. *Презентація*: «Поради щодо здорових звичок: спорт, хобі, якісний сон».

4. *Обговорення* концепції «цифрового детоксу» та як його впровадити в життя.

5. *Домашнє завдання*: «Створення персонального плану здорового балансу між роботою і життям».

Розділ 5. «Редукція особистих досягнень. Об'єктивна оцінка, суб'єктивна оцінка чи знецінювання? ».

Тренінг «Навички розпізнавання ідеалізації та знецінювання»

Ціль тренінгу: навчити ІТ-фахівців розпізнавати власні тенденції до ідеалізації та знецінювання робочих процесів, результатів і власних досягнень та сформулювати здорові робочі звички, що сприятимуть професійному зростанню і зменшенню редукції особистих досягнень.

Зміст:

7. *Огляд теми*: «Що таке ідеалізація та знецінювання? Як ці процеси проявляються у професійному житті? »

- ідеалізація: очікування досконалості, завищені очікування від себе чи колег;
- знецінювання: невизнання або зменшення значення своїх чи чужих

досягнень.

8. *Теоретичний блок:* Психологічні механізми ідеалізації та знецінювання (30 хв)

- ідеалізація: віра в необхідність ідеальних результатів, перфекціонізм.
- негативний вплив: розчарування, коли реальність не відповідає очікуванням, зниження мотивації.
- знецінювання: необ'єктивне негативне ставлення до роботи, досягнень своїх або колег, невпевненість у собі, почуття несправедливості.
- негативні наслідки: заниження самооцінки, втрата віри в професійний розвиток, постійне невдоволення.

9. *Практична вправа:* «Розпізнаємо ідеалізацію та знецінювання»

- *Мета:* навчитися розрізняти моменти, коли учасники або їхні колеги ідеалізують чи знецінюють.
- *Завдання:* Учасникам пропонуються реальні кейси (ситуації з робочого середовища), де необхідно визначити, чи відбувається ідеалізація чи знецінювання.
- *Приклади кейсів:* невдалі релізи, зворотний зв'язок від керівника, оцінка командної роботи.
- *Обговорення результатів у групі.*

10. *Практична вправа:* «Зміна переконань»

- *Мета:* навчитися трансформувати ідеалізовані або знецінені переконання в більш збалансовані.

• *Завдання:*

учасники записують свої найбільш поширені думки, пов'язані з роботою (наприклад: «Я повинен завжди бути бездоганним» або «Ця робота нічого не варта»);

тренер допомагає трансформувати ці переконання, наприклад: «Я завжди роблю найкраще, що можу за даних обставин» або «Кожен досвід — це крок вперед».

- *Обговорення та зворотний зв'язок.*

11. *Теоретичний блок:* Усвідомлення та пропрацювання ідеалізації та знецінювання

- важливість саморефлексії та аналізу власних очікувань.
- психологічні практики: як усвідомлено ставитися до власних очікувань і результатів роботи.
- методи підтримки балансу: розвивати гнучке мислення, шукати реалістичні шляхи досягнення цілей.
- техніки для запобігання знецінюванню власних досягнень: ведення журналу успіхів, отримання зворотного зв'язку від колег та керівників.

12. *Практична вправа:* «Формування нових установок»

Мета: зміцнити нові підходи у повсякденній роботі.

Завдання: кожен учасник обирає одну конкретну ситуацію зі свого робочого життя, де він відчуває ідеалізацію чи знецінювання, та формулює нову, більш реалістичну та конструктивну установку.

- *Презентація результатів.*

13. Підсумки та зворотний зв'язок

Розділ 6. «Командна підтримка та комунікаційні навички».

1. *Міні-лекція:* «Важливість командної підтримки для профілактики вигорання»;

2. *Обговорення:* «Стратегії конструктивного зворотного зв'язку та вирішення конфліктів»;

3. *Обговорення:* «Комунікаційні техніки, які допомагають уникати вигорання: активне слухання, емпатія»;

4. *Рольова гра* «Важка розмова» для розвитку комунікаційних навичок;

5. *Вправа* на надання конструктивного зворотного зв'язку у форматі командної роботи;

6. *Міні-лекція:* «Якщо рішення прийняте».

Ціль лекції: дати IT-фахівцям розуміння, як правильно підійти до рішення про звільнення, зберегти професійні відносини та уникнути почуття провини або зради перед командою чи компанією.

1. Вступ

Актуальність теми: IT-індустрія — це середовище постійних змін. Зміна роботи часто стає необхідністю для професійного розвитку, проте багато хто стикається з почуттям провини або навіть зради, коли ухвалює рішення про звільнення.

Ціль лекції: зрозуміти, як прийняти рішення про звільнення відповідально, як подолати почуття провини та зберегти здорові стосунки з командою та роботодавцем.

2. Розуміння почуття зради

- Чому з'являється це почуття?
- Особиста відповідальність перед командою: у багатьох компаніях, особливо в малих або стартапах, формуються тісні відносини з колегами, що може створювати сильне емоційне зобов'язання залишатися в компанії.
- Відчуття лояльності до роботодавця: багато людей вважають, що їхня відданість компанії має бути беззаперечною, навіть якщо робота перестала приносити задоволення або не відповідає кар'єрним цілям.
- Страх розчарувати інших: побоювання, що ваше звільнення поставить команду в складне становище або створить додатковий стрес.

3. Як звільнитися відповідально

Чітке розуміння причин звільнення:

- Проаналізуйте свої мотиви: чи є це рішення результатом незадоволеності, вигорання, чи бажання розвитку? Зрозумійте, що зміна роботи — це природна частина професійного шляху.
- Визначте, чи можете ви досягти своїх цілей у поточній компанії. Якщо ні, це легітимна причина для переходу.
- Правильна комунікація:
- Відверто, але з повагою поясніть керівництву свої причини для

звільнення. Фокусуйтеся на власному розвитку та необхідності нових викликів, а не на недоліках компанії.

- Запропонуйте допомогу в пошуку заміни, передаванні знань новому співробітнику або завершенні важливих проєктів, щоб мінімізувати стрес для команди.

- Не спалювати мости, залишайте двері відкритими для майбутньої співпраці. В ІТ-сфері світ тісний, і репутація фахівця може стати важливим ресурсом для подальших кар'єрних можливостей.

4. Як не відчувати себе зрадником

Перегляд відчуття лояльності:

- Лояльність до компанії не означає, що ви повинні залишатися на одному місці, якщо це суперечить вашому розвитку або благополуччю.

- Лояльність передбачає відповідальне ставлення до роботи, а не жертву своїми професійними або особистими цілями.

- Зосередьтеся на власному розвитку:

- Зміна роботи — це крок до вашого професійного зростання. Це не зрада, а пошук найкращих можливостей для власного розвитку. Інвестування в себе — це виграшна стратегія для вашого майбутнього і, зрештою, для галузі в цілому.

Розуміння циклів кар'єри:

- Як і в проєктах, кар'єра має свої етапи. Робота на одній посаді чи в одній компанії може бути лише одним з цих етапів. Не кожна зміна місця роботи повинна сприйматися як розрив, а радше як природна еволюція вашої кар'єри.

5. Висновок

Прийняття змін: звільнення — це частина професійного шляху, і, коли це зроблено відповідально та з повагою, воно не є зрадою, а скоріше логічним кроком до нових можливостей.

Ключове повідомлення: залишайтеся професійними, підтримуйте зв'язки та не дозволяйте почуттю провини або страху заважати вашому

кар'єрному розвитку.

Розділ 7. «Інтеграція навичок та план дій».

Ціль: допомогти учасникам створити персональний план профілактики вигорання, який можна інтегрувати в щоденну практику.

- *обговорення* ключових навичок, отриманих протягом тренінгів.
- *обговорення* результатів та вражень, обмін досвідом між учасниками.
- *практика:* учасники складають персональний план з конкретними цілями та стратегіями для профілактики вигорання;
- *групове обговорення* та рекомендації щодо впровадження навичок у робочий процес.

Аналіз ефективності програми профілактики за результатами формульовального експерименту.

Для апробації програми профілактики професійного вигорання у ІТ-фахівців було проведено формульовальний експеримент.

Мета експерименту — оцінка ефективності програми профілактики професійного вигорання. Очікується, що впровадження цієї програми допоможе знизити рівень вигорання у працівників експериментальної групи порівняно з контрольною групою.

Для проведення експерименту було сформовано дві групи: експериментальна та контрольна. Експериментальна група проходила програму профілактики професійного вигорання онлайн за допомогою сервісу онлайн-зустрічей Google Meet, оскільки більшість фахівців працюють віддалено. Тренінги проводились два рази на тиждень протягом трьох тижнів, кожна зустріч тривала 2-3 години. Для аналізу ефективності програми було проведено два діагностичні зрізи за допомогою Google Форм та кількісний аналіз. За результатами експерименту було отримано статистично значущі відмінності по трьох компонентах професійного вигорання ІТ-фахівців — «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та

«редукція особистих досягнень» в експериментальній групі, тоді як в контрольній групі статистично значущих змін не виявлено.

Таблиця 3.2.

Результати формувального експерименту

Фактори професійного вигорання	Рівні професійного вигорання	Експериментальна група		Контрольна група	
Емоційне виснаження	Високий	33,3	16,7	35,4	33,3
	Середній	50	66,6	52,1	54,2
	Низький	16,7	16,7	12,5	12,5
Деперсоналізація	Високий	8,3	0	10,4	10,4
	Середній	75	58,3	72,9	70,8
	Низький	16,7	41,7	16,7	18,8
Редукція особистих досягнень	Високий	41,7	33,3	43,8	41,7
	Середній	58,3	50	52	56,2
	Низький	0	16,7	4,2	2,1

Результати експерименту наведені в табл. 3.1. Згідно з отриманими даними кількість ІТ-фахівців з високим рівнем компоненту «емоційне виснаження» після програми профілактики знизилась з 33,3 % до 16,7 %. Кількість фахівців з середнім рівнем емоційного виснаження зросла відповідно з 50 % до 66,6 %. Кількість фахівців з низьким рівнем емоційного виснаження не змінилась.

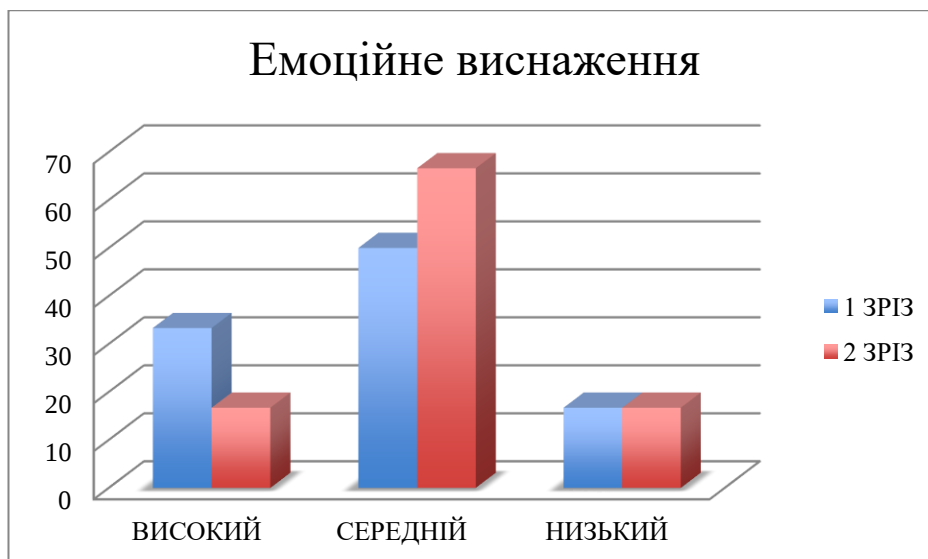


Рис. 3.1. Зміна рівня емоційного виснаження

Щодо компоненту «деперсоналізація», данні свідчать про зниження кількості фахівців з високим рівнем з 8,3 % до 0 % та фахівців з середнім рівнем з 75 % до 58,3 %. Відповідно кількість фахівців з низьким рівнем зросла від 16,7 % до 41,7 %.



Рис. 3.2. Зміна рівня деперсоналізації

Також спостерігалось, хоча і менш суттєве, зниження компоненту «редукція особистих досягнень». Кількість фахівців з високим рівнем зменшилась з 41,7 % до 33,3 %, кількість опитаних з середнім рівнем редукції зменшилась з 58,3 % до 50 %, кількість фахівців з низьким рівнем редукції зросла відповідно на 16,7 %.

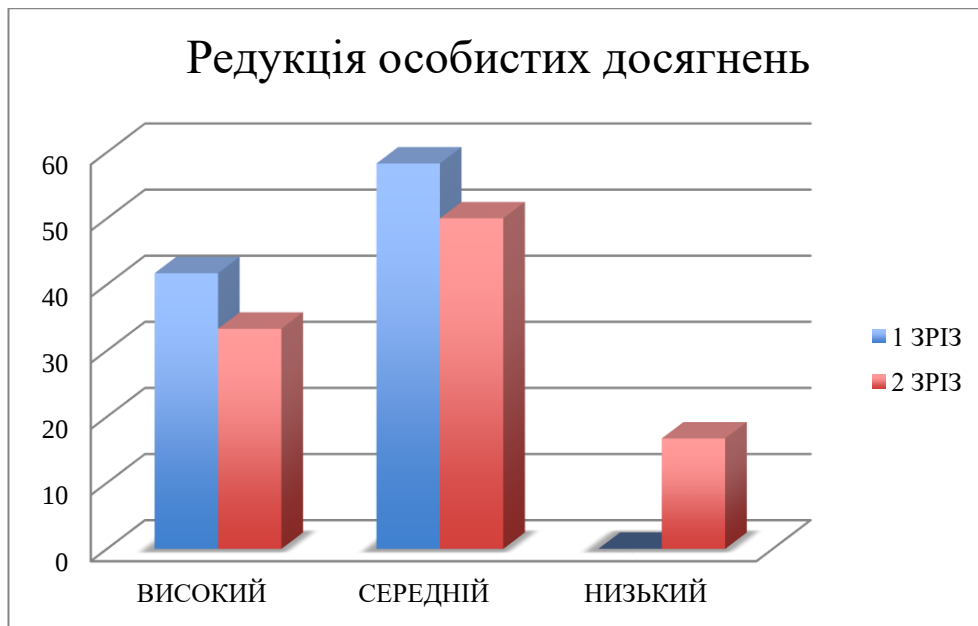


Рис. 3.3. Зміна рівня редукції особистих досягнень

Оцінка ефективності програми профілактики професійного вигорання проводилась за допомогою тесту Стьюдента для порівняння значень основних компонентів професійного вигорання в експериментальній групі до і після проходження програми профілактики. За результатами тесту $p < 0,05$. Це дає нам підстави стверджувати що різниця між даними двох зрізів до і після проходження програми є статистично значущою, що підтверджує ефективність програми.

Результати формувального експерименту та зворотній зв'язок від ІТ-фахівців, що проходили програму профілактики, дають нам підстави вважати ефективною програму в цілому. Щодо позитивних результатів по кожному з основних компонентів професійного вигорання, можемо зробити наступні висновки.

Позитивні результати зміни інтенсивності емоційного виснаження було досягнуто завдяки тренінгу націленому на підвищення емоційної грамотності та стресостійкості.

На компонент професійного вигорання «деперсоналізація» позитивно вплинули вправи на контроль емоційного реагування в робочих ситуаціях, дискусія на тему делегування завдань та вправи на розвиток комунікативних

навичок. Також в рамках обговорення питань звільнення без емоційних втрат було виявлено, що надмірна лояльність до компанії породжує, завищені очікування, а зниження лояльності до певного рівня зменшує і претензії до керівництва та колег.

По компоненту «редукція особистих досягнень», позитивні результати було отримано завдяки обговоренню механізмів знецінення, формуванню навичок об'єктивного оцінювання своїх досягнень, та когнітивній реконструкції уявлення про результати, як частину роботи, а не частину себе.

Щодо оптимізації навантажень, тайм-менеджменту та балансу між роботою та особистим життям, більшість фахівців були обізнані з цих питань, і робота з ними зводилась, скоріше, до усвідомлення важливості, ніж до формування навичок.

3.3 Рекомендації щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.

У сучасній ІТ-індустрії, яка характеризується високими вимогами до ефективності, швидкими темпами змін та інтенсивним робочим навантаженням, проблема професійного вигорання стає дедалі актуальнішою. ІТ-фахівці, стикаючись з постійним стресом, дедлайнами та потребою в постійному оновленні знань, ризикують втратити мотивацію і задоволення від своєї роботи, що може призвести до емоційного виснаження та зниження продуктивності. Враховуючи специфіку цієї галузі, розробка ефективних рекомендацій для профілактики професійного вигорання є важливим кроком до збереження здоров'я працівників та забезпечення їхнього стійкого професійного розвитку.

Спираючись на результати дослідження, можемо стверджувати, що професійне вигорання ІТ-фахівців є проблемою, яку необхідно вирішувати на рівні керівництва компанії, на рівні організаційних психологів та на рівні самих працівників.

Керівництво компаній відіграє важливу роль у запобіганні професійному вигоранню, адже саме воно встановлює корпоративну культуру і стандарти робочого середовища. Одним з основних завдань є створення умов для підтримки здорового балансу між роботою і особистим життям працівників. Для цього важливо забезпечити гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, а також прозорі та реалістичні вимоги до виконання завдань. Компанії можуть підтримувати впровадження програм професійного розвитку, які допоможуть працівникам оновлювати знання без перевантаження. Керівництво має також сприяти відкритому діалогу, щоб працівники могли обговорювати свої проблеми та пропозиції. Розвиток корпоративної культури підтримки та залучення психологічної допомоги для співробітників знижують рівень вигорання та сприяють збереженню високої продуктивності в компанії.

Організаційні психологи відіграють ключову роль у профілактиці професійного вигорання, оскільки можуть допомогти працівникам вчасно розпізнати ознаки виснаження і надати практичну підтримку. Вони мають розробляти та впроваджувати програми тренінгів з управління стресом, розвитку емоційного інтелекту і технік саморегуляції, які допоможуть співробітникам краще долати стресові ситуації. Організаційні психологи також можуть проводити індивідуальні консультації, допомагаючи IT-фахівцям формувати особисті стратегії стресостійкості та відновлення. Важливо також працювати над створенням безпечного робочого середовища, де співробітники відчуватимуть підтримку та розуміння з боку керівництва і колег, що є важливим фактором профілактики вигорання.

Для працівників профілактика вигорання починається з розвитку навичок самоменеджменту і відповідального ставлення до власного добробуту. Регулярні перерви, дотримання робочого графіку і планування відпочинку допомагають підтримувати баланс між роботою та особистим життям, знижуючи рівень стресу. Важливо також навчитися визначати пріоритети та відмовлятися від завдань, які перевантажують або не

відповідають основним обов'язкам. Практики усвідомленості, фізична активність і техніки релаксації сприяють відновленню енергії та психоемоційної рівноваги. Якщо відчувається втома чи зниження мотивації, варто звернутися за консультацією до фахівців, наприклад, до організаційного психолога, для оцінки свого стану та вчасної підтримки.

Наступні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання допоможуть працівникам ефективно управляти своїм робочим навантаженням, підтримувати психічне і фізичне здоров'я та зберігати баланс між роботою і особистим життям.

Регулярні перерви та дотримання робочого графіка

Однією з головних причин вигорання є постійне перевантаження та відсутність чітких меж між роботою та відпочинком. ІТ-фахівці часто працюють понаднормово, особливо при наближенні дедлайнів, або ж взагалі не відключаються від робочих чатів.

Рекомендації:

1. Чітко визначайте робочі години, намагайтеся працювати у визначений час і не порушуйте свій графік, якщо немає екстрених ситуацій.
2. Робіть перерви кожні 1,5-2 години, навіть короткі, щоб дати відпочинок очам і м'язам. Можна пройтися, зробити легку гімнастику.
3. Працюйте короткими інтервалами (25-30 хвилин), роблячи невеликі перерви. Це допомагає зосередитися та не відчувати перевтоми.

Керування своїм стресом.

Стрес на роботі неминучий, але його можна навчитися контролювати. Ключовим фактором тут є не кількість завдань, а спосіб, у який ви сприймаєте та справляєтеся з ними.

Рекомендації:

1. Використовуйте техніки управління часом для того, щоб розставляти пріоритети та фокусуватися на важливих, а не термінових завданнях.
2. Якщо ви відчуваєте, що не справляєтеся з обсягом роботи, навчіться

делегувати завдання іншим членам команди.

3. Практики медитації або дихальні вправи допомагають зняти напругу та зосередитися на поточному моменті, не тримаючи в голові всі можливі проблеми одночасно.

Здоровий спосіб життя

Фізичне здоров'я напряму впливає на емоційний стан та стійкість до стресу. Часто ІТ-фахівці нехтують фізичною активністю через сидячий спосіб життя та нерегулярне харчування.

Рекомендації:

1. Фізична активність та регулярні заняття спортом, активний відпочинок (піші прогулянки, їзда на велосипеді) покращують кровообіг, підвищують рівень енергії та знижують стрес.

2. Збалансоване харчування, багате на вітаміни та мікроелементи, допомагає підтримувати високу продуктивність та позитивний настрій.

3. Здоровий стабільний сон тривалістю 7-8 годин є критично важливим. Недосипання призводить до втоми, роздратованості та зниження когнітивних функцій, що збільшує ризик вигорання.

Чіткі межі між роботою та особистим життям

Однією з проблем сучасного ІТ-світу є те, що через віддалену роботу або гнучкий графік кордони між роботою та особистим життям часто розмиваються. Це може призводити до вигорання через відсутність часу на відпочинок і особисті справи.

Рекомендації:

1. Встановіть чіткі межі між робочим та особистим часом, інформуйте колег і керівництво про ваші робочі години і не відповідайте на робочі повідомлення після їх завершення.

2. Присвячуйте час хобі, родині та друзям, намагайтеся в цей час повністю відключатися від робочих думок.

Професійний розвиток та зростання

Відсутність розвитку та монотонність можуть бути основними факторами вигорання. ІТ-фахівці часто відчують застій, коли не можуть вирішувати нові складні завдання або не бачать можливостей для кар'єрного зростання.

Рекомендації:

1. Регулярне навчайтесь, беріть участь у тренінгах, конференціях, онлайн-курсах. Це допоможе вам залишатися в курсі новітніх технологій і отримувати задоволення від нових знань.
2. Ставте нові цілі, якщо поточна робота не дає можливостей для розвитку, ставте перед собою власні проекти або шукайте нові виклики всередині компанії.

Соціальна підтримка та командна робота

Важливо відчувати підтримку з боку колег та мати здорову атмосферу на робочому місці. Відсутність соціальної підтримки може значно підвищити рівень стресу та почуття ізолюваності.

Рекомендації:

1. Підтримуйте регулярний контакт з колегами, обговорюйте проблеми, діліться досвідом і рішеннями.
2. Якщо є можливість, знайдіть ментора або колегу, який допоможе вам орієнтуватися у складних ситуаціях та надасть корисні поради.

Звернення до професіоналів

Якщо ви відчуваєте, що не можете впоратися з вигоранням самотійно, важливо вчасно звернутися за допомогою до психолога або спеціаліста з коучингу. Це не ознака слабкості, а крок до відновлення вашого психологічного та фізичного здоров'я.

Отже, профілактика професійного вигорання вимагає комплексного підходу: від правильного планування робочого часу до турботи про фізичне та емоційне здоров'я. Важливо пам'ятати, що вигорання — це не раптовий процес, а результат тривалого стресу та перевантаження, тому профілактичні

заходи варто впроваджувати заздалегідь. Кожен ІТ-фахівець може запобігти вигоранню, якщо буде свідомо дбати про свій баланс між роботою та життям.

Висновки до розділу 3

1. В третьому розділі розглянуто психологічні засоби профілактики та подання професійного вигорання ІТ-фахівців.

2. Спираючись на результати дослідження, складено програму «Профілактика професійного вигорання ІТ-фахівців». Програма враховує складність та багаторівневність професійного вигорання, та психологічні особливості представників ІТ-сфери. Вона спрямована на пропрацювання основних компонентів професійного вигорання: «емоційного виснаження», «деперсоналізації», та «редукції особистих досягнень. »

3. Програма «Профілактика професійного вигорання ІТ-фахівців» складається з 7 розділів, що містять теоретичні та практичні блоки, та розрахована на ІТ-фахівців різних напрямків діяльності та різного рівня компетенції та досвіду. Особлива увага приділяється розвитку емоційної компетентності та підвищенню стресостійкості. Також програма містить теоретичні та практичні блоки спрямовані на розвиток навичок оптимізації навантаження, ефективного розподілу задач, чіткого відокремлення робочого часу від особистого.

4. Програма включає окремий розділ, мета якого привернути увагу ІТ-фахівців до такого складного компоненту професійного вигорання, як редукція особистих досягнень, навчити ставитись з повагою до будь-якого свого досвіду та об'єктивно оцінювати свої досягнення в професії.

5. Для апробації програми було проведено формувальний експеримент, за результатами якого були отримані данні, що свідчать про наявність статистично значущих змін основних компонентів професійного вигорання в експериментальній групі, тоді, як в контрольній групі статистично значущих змін не спостерігалось. Результати експерименту свідчать про ефективність програми профілактики.

6. Також в цьому розділі було надано рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у ІТ-фахівців. Оскільки професійне вигорання є складним психологічним явищем, яке відбувається на організаційному, рольовому та особистісному рівнях, то і профілактика має включати заходи на рівні керівництва компанії, на рівні організаційних психологів та безпосередньо на рівні працівників. Керівництво компанії має створювати таку корпоративну культуру, яка забезпечує здоровий психологічний клімат в колективі. Організаційні психологи мають дбати про своєчасне виявлення та попередження професійного вигорання. Працівники мають свідомо ставитись до свого фізичного та психічного здоров'я та створювати свій робочий простір таким, що запобігає надмірному стресу та професійному вигоранню, як результату цього стресу.

ВИСНОВКИ

1. В кваліфікаційній роботі було здійснено теоретичне дослідження феномену професійного вигорання у IT-фахівців. Аналіз психологічної літератури показав, що питання професійного вигорання розглядалось багатьма зарубіжними та українськими вченими. Не зважаючи на те, що вигорання вивчають з 1974 року, ця проблема залишається актуальною по сьогодні. Під вигоранням ми розуміємо психологічний стан здорової людини, яка в процесі своєї професійної діяльності знаходиться в стані довготривалого стресу пов'язаного з високим емоційним навантаженням. В роботі розглянуто чинники вигорання з точки зору трьох рівнів: особистісного, рольового та організаційного. Розуміння чинників вигорання має велике значення для здійснення профілактики виникнення професійного вигорання як у окремих фахівців так і в професійних підрозділах в цілому. Симптоми професійного вигорання, згідно з аналізом психологічної літератури, більшість авторів поділяють на групи. Найбільш розгорнутою є класифікація, що розглядає симптоми вигорання на рівнях: фізичному, емоційному, когнітивному, поведінковому та соціальному.

Також було здійснено теоретичний аналіз підходів до вивчення феномену емоційного вигорання, згідно з яким можна виділити два підходи до структури вигорання: результативний та процесуальний. Зміст феномену вигорання науковці розглядають як результат дії стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, як механізм психічного захисту, як професійну деформацію, як професійну кризу та як клінічне порушення. Аналіз досліджень психологічних особливостей професійної діяльності IT-фахівців дозволяє розглядати в якості основних чинників професійного вигорання високу когнітивну складність роботи, організаційні фактори, пов'язані з управлінням проектами.

2. В ході дослідження були виявлені особливості професійного вигорання фахівців IT-сфери такі, як високий рівень когнітивного

навантаження, перевантаження дедлайнами та багатозадачністю, відчуття ізолюваності через характер роботи, швидкий розвиток технологій і необхідність постійного навчання, відсутність емоційної підтримки та визнання, розмитість меж між роботою та особистим життям. Тобто, професійне вигорання ІТ-фахівців характеризується поєднанням когнітивного, емоційного та фізичного навантаження, що посилюється високими вимогами, ізоляцією, постійним навчанням та відсутністю підтримки. Ці фактори взаємодіють і створюють умови для розвитку професійного вигорання.

3. Також в роботі було проведено емпіричне дослідження професійного вигорання ІТ-фахівців та специфіки його прояву. В нашому дослідженні ми розглядаємо професійне вигорання, як результат довготривалого стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Тому в рамках результативного підходу було застосовано методику К. Масlach для визначення основних компонентів професійного вигорання: «емоційного виснаження», «деперсоналізації» та «редукції особистих досягнень». За допомогою «Шкали професійного стресу» Мак-Ліна було визначено рівень стресу. Кореляційний аналіз показав сильну залежність між професійним стресом та вигоранням ІТ-фахівців. Для якісного аналізу синдрому професійного вигорання працівників ІТ-сфери було проведено інтерв'ю та анкетування з відкритими питаннями.

Дослідження показало, що більше половини опитаних мають високий рівень професійного вигорання, та виявило стресогенні фактори такі, як перенавантаження, дедлайни, відсутність підтримки з боку колег та керівництва. Також було виявлено, що професійне вигорання в різних професійних групах ІТ-фахівців відрізняється і залежить від досвіду, рівня компетенції на напрямку діяльності. Було встановлено, що вигорання є найбільш вираженим серед Middle-фахівців. Це пояснюється тим, що вони перебувають на етапі кар'єри, коли від них вимагається поєднання технічних навичок із організаційними обов'язками. Вони несуть значну

відповідальність за результат, але ще не мають достатнього контролю над процесами або можливості делегування обов'язків. Цей баланс між великими очікуваннями та обмеженими ресурсами призводить до емоційного перевантаження. Щодо Junior- та Senior-фахівців, вони мають виражені, але різні за природою проблеми вигорання. Junior-фахівці, попри менший досвід, часто стикається з високими вимогами до швидкості навчання та адаптації до нових завдань, їхнє вигорання частіше проявляється через тривожність і відчуття невпевненості у власних силах, ніж через постійний стрес від великих проектів або управлінських обов'язків. Вигорання Senior-спеціалістів часто пов'язане з тривалим перебуванням у стані відповідальності за ключові проекти та управління командами. Крім того, через своє лідерське положення вони можуть відчувати відсутність емоційної підтримки, оскільки їм доводиться самотійно вирішувати більшість проблем, що веде до емоційного виснаження. Також чинником вигорання фахівців цього рівня може бути суб'єктивне відчуття відсутності перспективи професійного зростання.

4. Зважаючи на те, що професійне вигорання має негативні наслідки для фахівця на всіх стадіях вигорання, для його оточення та для компанії вцілому, велику значущість має впровадження програм профілактики виникнення вигорання та надання допомоги особам, що страждають від вигорання. Нами було розроблено «Програму профілактики професійного вигорання IT-фахівців», яка враховує багаторівневість цього явища і зосереджується на особистісних, соціальних та організаційних аспектах. Вона побудована таким чином, щоб охопити три основні компоненти професійного вигорання: «емоційне виснаження», «деперсоналізацію» та «редукцію особистих досягнень». Мета програми - надати інструменти для підтримки емоційного благополуччя, управління стресом та забезпечення здорового балансу між роботою і особистим життям.

Для апробації програми та визначення її ефективності було проведено формувальний експеримент. Дослідження показало статистично значущі зміни по

основних компонентах професійного вигорання в експериментальній групі, тоді як в контрольній групі таких змін не виявлено. Це дає нам змогу стверджувати, що програма профілактики є ефективною.

5. На основі дослідження та з урахуванням психологічних особливостей професійного вигорання у IT- фахівців було розроблено ряд рекомендацій щодо попередження цього явища. На наш погляд профілактика професійного вигорання вимагає комплексного підходу та має впроваджуватись на рівні керівництва компанії, організаційних психологів та на рівні працівників. Керівництво компанії відповідає за корпоративну культуру та психологічний клімат в колективі, що може бути як запобіжником, так і чинником професійного вигорання. HR-спеціалісти та організаційні психологи мають проводити моніторинг для своєчасного виявлення ознак вигорання у фахівців та попереджати його поширення в середині команди.

Для попередження виникнення професійного вигорання працівники мають бути, перш за все, обізнані з цього питання. Також вони мають знати, до кого звернутись по допомогу. Свідоме ставлення до свого фізичного і психічного здоров'я знижує ризик розвитку професійного вигорання та допомагає впоратись з ним на ранніх стадіях.

В нашій роботі представлені рекомендації щодо керування своїм навантаженням, здорового способу життя, балансу між роботою та особистим життям, професійного розвитку та зростання, соціальної підтримки та командної роботи. Звернення по допомогу до спеціалістів ми вважаємо важливим і дієвим способом впоратись з професійним вигоранням на будь-якій стадії.

Отже, результати дослідження демонструють, що вигорання в IT-секторі має комплексну природу, де ключовими факторами є стрес через дедлайни, відсутність підтримки, втрата мотивації та непередбачуваність робочого процесу. Ці проблеми глибоко впливають на емоційне благополуччя працівників, викликаючи тривалі наслідки для їхньої продуктивності та особистого життя. Професійне вигорання IT-фахівців —

це не лише проблема перенавантаження, але й комплексна емоційно-соціальна проблема, яка вимагає всебічного підходу для її запобігання та вирішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаніна Г. В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій. Особистість в умовах кризових викликів сучасності : Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року). За ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. К., 2016. С. 427-433.
2. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / С. В. Арефнія. – К., 2018. – 249 с.
3. Баташева М. А., Баташева Є. А. Важливість ефективного стимулювання та мотивації робочого персоналу. *Молодий вчений*, 2015. № 23. С. 479-481.
4. Бутенко Т. М. Сучасні методи діагностики трудової мотивації. *Довідник з управління персоналом*. 2021. № 4. С. 57-60.
5. Бутько А. Г. Особливості мотивації трудової діяльності програмістів. *Молодий вчений*, 2021. № 12. С. 568-570.
6. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. Київ: Науковий світ, 2008. С. 117–120.
7. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: роль індивідуальних й організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка*. Київ: нац. ун-т ім. Тараса Шевченка ; відп. ред. В. Б. Євтух. Київ, 2005. Вип. 22/23. С. 47–50.
8. Варій М. Психологія: навчальний посібник. / Київ. Центр учбової літератури, 2021. 288 с.
9. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога. *Науковий часопис*. Київ, 2007. Вип.19 (43). С. 21–24.

10. Вовк О.В. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій.
URL: <https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2019-1/02.pdf>
11. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Переклад з англійської С.-Л. Гумецька. Київ: Віват, 2018. 512 с.
12. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Г. В. Гнускіна. К., 2016. – 267 с.
13. Гнучка розробка програмного забезпечення. Вікіпедія : вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Гнучка_розробка_програмного_забезпечення
14. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп / М. В. Говорун // *Збірник наукових праць*. – Кам'янець–Подільський, 2008. Вип. 10: *Матеріали III-ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти»*. С. 52–55.
15. Грубі Т. В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України / Т. В. Грубі. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць* Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. Вип. 12. С. 293-302.
16. Живоглядюв Ю. О. Психотерапія та філософія Серен К'єркегор про те, що таке "Бути самим собою". Правничий вісник Університету "КРОК". 2020. Вип. 39. С. 122-131
URL: <https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/zhurnali/969-pravnychyi-visnyk-universytetu-krok-39>
17. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 – соціальна

- психологія; психологія соціальної роботи / Т. В. Зайчикова. – К.: 2005. 173 с.
18. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами / Т. В. Зайчикова. Наук. зап. – К., 2005. – Вип. 26. – Т.2. – С. 107–114.
 19. Захарчин Г., Гладун О. Професійна мобільність персоналу як складова адаптаційної політики підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика.* № 863. 2017. С. 51-56.
 20. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. *Психологія професійного вигорання підприємців : монографія* / Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна. – Київ : Логос, 2018. – 198 с.
 21. Карамушка Л.М., Милославська О.Г. Особливості управління часом у професійній діяльності: психологічні аспекти. — Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2021. — С. 45–52
 22. Карамушка Л.М., Снігур Ю.С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації // Збірник наукових праць. — Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2021. — С. 18–24
 23. Кісліцина М. В. Становлення наукової концепції професійного вигорання у ХХ столітті: ретроспективний аналіз. – Збірник наукових праць *«Теорія і практика сучасної психології»*, 2018. №4. – С. 175-180
 24. Ковровський Ю. Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України / Ю. Г. Ковровський. Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко та Л. М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2015. №3. С. 58–66.
 25. Кодлубовська Т. Б. Аналіз особливостей прояву ознак професійного вигорання у співробітників правоохоронних органів. *Технології розвитку*

- інтелекту: ел. наукометрю журнал* Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2017. № Vol 2. No 5(16). URL: https://psytir.org.ua/upload/journals/2.5/authors/2017/Kodlubovska_Tetjana_Borysivna_Analiz_osoblyvostej_projavu_oznak_profesijnogo_vygorannja_u_spivrobitnykiv_pravoohoronnyh_organiv.pdf
26. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення феномена. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Том IV. С. 160–167.
 27. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів, дис. канд. псих. н. спец.19.00.07 – Педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ, 2016. – 352 с.
 28. Кулик Ю. Дослідження рівня емоційного вигорання батьків в умовах карантину. Тези щорічної всеукраїнської наукової конференції «Дні науки філософського факультету 2020». С. 214-217. URL: <https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/06/Tezy-shchorichnoi-vseukrains-koi-konferentsii-Dni-nauky-filosofs-koho-fakul-tetu-2020.pdf>
 29. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.06 . Академія управління МВС. К., 2009. 24с
 30. Методологія наукових досліджень. Конспект лекцій ЛНУ ім. І. Франка Львів, 2016. – 69 с.
 31. Максимчук К., Подкоритова Л. Особливості емоційного вигорання працівників ІТ-сфери як представників професій суб'єкт-об'єктного типу. *Psychology Travelogs*, (2), 107–116. URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2021-2-10>
 32. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного*

- університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.
33. Меннінг Дж., Ріджуей Н. Практика когнітивно-поведінкової терапії. Робочі листи та роздаткові матеріали для практикуючих фахівців КПТ та їхніх клієнтів. Київ: Науковий світ, 2022. 174 с.
 34. Молчанова С.В. Особливості професійного стресу ІТ-фахівців. Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали Міжнародної наукової конференції (29 листопада 2019 року, м. Чернігів). Чернігів, 2020. С. 226–229.
 35. Морісс Т. Майстер емоцій. Як подолати внутрішній негатив і навчитися керувати своїми почуттями Харків: Моноліт Бізз, 2024. 272 с.
 36. Морозова Т. Р. Експрес–діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України / Т. Р. Морозова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2001. Т.1. Ч.2. С. 137–141.
 37. Найчук В. В., Лєсніченко Н. П., Кожухаренко М. О. Причини та специфіка прояву синдрому професійного вигорання в працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2022. С. 18-22
 38. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів / *Вісник Університету ім. А. Нобеля. Серія «Педагогіка і Психологія»*. Пед. Науки, 2017. № 1 (13). – С. 118-125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduep_2017_1_20.
 39. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. XI: *Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. Випуск 18. 2018. С. 226-244
 40. Паламарчук О.М. Психологія розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності / О.М. Паламарчук: Автореферат доктора

психологічних наук 19.00.01 – загальна психологія, історія психології.
Київ, 2015. 43 с.

41. Перція Л. В. Психологічні шляхи подання професійного стресу у працівників ІТ-компаній. / *Psychology Travelogs*, (1). 2024. С. 91–102 URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-9>
42. Перція Л. В. Психологічні особливості формування професійного здоров'я фахівців ІТ-компаній / *Вісник Національного університету оборони України. Зб-к. наук. праць*. Київ: НУОУ. Вип. 1. (77). 2024С. 142-150
43. Петровська О. В. Психологічні особливості професійної діяльності ІТ-фахівців, що призводять до вигорання / О. В. Петровська, Ю. О. Живоглядюв // *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали III Міжнародної конференції* (м. Київ, 2-3 грудня 2021 р.). - К.: Університет "КРОК", 2021. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2021/paper/view/894>
44. Плєскач В. Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах: підручник /В. Л. Плєскач, Т. Г. Затонацька. —Київ : Знання, 2011. 718 с.
45. Пляка Л. В. Кайдалова Л. Г. Причини та профілактика професійного вигорання у викладачів. Журнал *Психологічні науки: проблеми та перспективи: матеріали міжнародної науково-практичної конф., м. Запоріжжя*, 15-16 березня 2019. Запоріжжя: Класичний приватний університет. – С. 46-49.
46. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
47. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. /. П86 Уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с
48. П'янківська Л. В. «Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. дис. канд. псих. наук. спец. 19.00.09. К., 2019. 281 с.
49. Савчин М. В. Методологічні орієнтації у дослідженні проблем

- особистості. Том 10: *Психологія особистості*. № 1. 2019. С 38-45.
50. Савчин М. В. *Психологія відповідальної поведінки* : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008. 280 с.
 51. Святка О. О. Глибинно–психологічна сутність професійного вигорання в контексті психологічного опору. *Науковий часопис*. – Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 126–131.
 52. Сельє Г. *Анатомія стресу*. Ганс Сельє та послідовники. Київ : Медкнига, 2024. – 148 с.
 53. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін–тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ. : Міленіум, 2004. 264 с
 54. Смульсон М. Л. *Психологія розвитку інтелекту*: монографія. Київ. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – 276 с.
 55. Сингаївська І. В., Даренська К. О. Особливості терапевтичної роботи з посттравматичними проблемами методом казкотерапії / І. В. Сингаївська, К. О. Даренська // *Правничий вісник Університету «КРОК»* / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 30. К., 2018. С. 175-183.
 56. Стельмах О. В. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок* №5 (203), 2022 С. 76-80.
 57. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін–тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНК ОС, 2005. 366 с.
 58. Терещенко К. В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1 (55). 2020 С. 59-65.
 59. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки / Т. А. Ткачук, І. Шумейко / *Технології розвитку*

- інтелекту, 2016. Т. 2. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16
60. Філоненко Д. В. Особистісний портрет представника ІТ-сфери. *Науковий вісник ХДУ. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 4. Том 1. С. 101–107.
 61. Ханіна М. Ю. Теоретико-методологічні засади дослідження синдрому «професійного вигорання» державних службовців. автореф. маг. роб. спец. 281 ЧНУ ім. П. Могили, Миколаїв, 2020. – 13 с.
 62. Чалдіні Р. Психологія впливу / Роберт Б. Чалдіні ; [пер. з англ. М. Скоробогатова]. – Харків : «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. – 368 с.
 63. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Habitus*, 2020. Вип. 17. С. 141–145.
 64. Шнайдер О.В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : *Психологія і педагогіка*. Вип. 26. 2014. С. 144–148.
 65. Шпичак І. П. Спецкурс «Попередження емоційного вигорання педагогів». Рівне: РОІППО, 2017. 52 с.
 66. Ющенко І. М., Молчанова С. В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери засобами активного соціально-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 31. №4. 2020. С. 158-164
 67. Bourgault D. Burnout or Dying of Exhaustion like a Chamelon on a Kilt / D. Bourgault, M. Meloche // *The Social Worker*. 1982. V.50. №3. P. 32–34.
 68. Brooks, Frederick P. The Mythical Man-Month: Essays on Software Engineering: 20th Anniversary Edition. 2nd ed. Addison–Wesley Professional, 1995. P. 336.
 69. Burisch M. Das Burnout-Syndrome – Theorie der inneren Erschoepfung / M. Burisch. – Berlin: Springer, 1989. – 325 p.
 70. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. – № 30. – P. 159–166.

71. Gallivan M. J., et al. Work-life balance and burnout among IT workers: The role of organizational culture // *Journal of Management Studies*. 2019. T. 56(7). C. 1178-1197. DOI: 10.1111/joms.12432
72. Graham M., Hjorth, I., and Lehdonvirta V. Digital Labour and Development: Effects of Global Digital Platforms and the Gig Economy on Workers Livelihoods, published in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2021, Vol. 23(2), pp. 135–162.
73. Heinemann L. V., Voigt T. H. Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. SAGE. v.8, 2017. P. 1-12.
74. Juniper, A., et al. Information technology as daily stressor: Pinning down the causes of techno-stress and burnout // *SpringerLink*. 2022. T. 14(3). C. 195-210. DOI: 10.1007/s12345-022-00467-z.
75. Kabat-Zinn J. *Mindfulness-Based Stress Reduction*. New York: Bantam Books, 1990. 467 p.
76. Leiter M., Levy, P. Behavioral responses to stress and burnout // In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. – Washington, DC: Taylor & Francis, 1997. P. 89–114
77. Levit M., Taylor J. Digital burnout in the workplace: New challenges in the age of remote work // *Journal of Occupational Health*. 2023. T. 65(2). C. 101-115. DOI: 10.1111/jooh.13566
78. Maslach C. A Multidimensional Theory of Burnout // *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press, 1998. P. 68–85
79. Maslach C. Burned-out / C. Maslach // *Human Behavior*..№ 9 (5). 1976. P. 16–22.
80. Maslach, C., Leiter, M. P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 200 p

81. Maslach, C., Leiter, M. P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry // *World Psychiatry*. 2020. T. 19(2). C. 112-116. DOI: 10.1002/wps.20717.
82. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout // *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. 2001. P. 397–422.
83. Maslach, C. and Jackson, S.E. Exploring the Assessment of Burnout in individuals, *Journal of Organizational Behavior*, 2020, Issue 2, pp. 99-113. DOI:10.1002/job.4030020205
84. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers / D. Miller // *AIDS*. 1996. Vol.10 (supl.). P. 213–219.
85. Moss M., et al. An integrated framework for preventing burnout in technology professionals // *Frontiers in Psychology*. 2021. T. 12. URL: <https://www.frontiersin.org> (дата звернення: 19.11.2024).
86. Nobles C. Stress and Burnout in Cybersecurity: Addressing Human Factors Challenges: *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 2022, Vol. 13(1), pp. 49-72. DOI:10.2478/hjbpa-2022-000
87. Pike B. Where Do You Want to Be a Year From Now? – *Training Magazine*, 01.08.2021. URL: <https://trainingmag.com/where-do-you-want-to-be-a-year-from-now/>
88. Pines A. Career burnout: Cases and cures / A. Pines, E. Aronson. N. Y. : Free Press, 1988. 257 p.
89. Rosenzweig, S., Scheier, M. F. Cognitive Impairments in Burnout // In A. B. Author (Ed.). *Handbook of Stress and Burnout in the Workplace*. New York: Academic Press, 2005. P. 123–145
90. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch* / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. P. 199–215.
91. Schaufeli W. B., Enzmann D. *The burnout companion to Study & Practice: A critical of theory, assessment, research and interventions.*– Washington DC: Taylor & France, 1998. 220 p

92. Storlie F. Burnout: The elaboration of a concept / F. Storlie // American Journal of Nursing. 1979. P. 108–111.
93. Tracy B. Time Management: The Brian Tracy Success Library. New York: AMACOM, 2014. 112 p.
94. Weinberg G. M. The psychology of computer programming. New York: Van Nostrand Reinhold, 1971. – 288 p.
95. World Health Organization. The ICD-11 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines. – Geneva: WHO, 2020. URL: <https://icd.who.int/en>

Всього джерел – 95

Джерел за останні десять років - 58

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 15 (11, 33, 52, 62, 71, 72, 73, 74, 77, 81, 83, 85, 86, 87, 93)

Джерел українських авторів за останні десять років – 43 (1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66)

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Психологічне вигорання» К. Масlach, С. Джексон

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, в бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.							
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.							
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.							
4. Я добре розумію, то відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.							
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.							
6. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.							
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.							
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.							
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.							
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.							

11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.							
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.							
13. У мене все більше життєвих розчарувань.							
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.							
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.							
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.							
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.							
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.							
19. Я багато встигаю зробити.							
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.							
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.							
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.							

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання»

Таблиця рівнів компонентів вигорання

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	32-38	0-31

Методика «Шкала організаційного стресу» Мак-Ліна

Інструкція. Прочитайте твердження та виберіть один із п'яти варіантів відповіді, який найбільш точно характеризує вас:

1) правильно (завжди); 2) швидше вірно; 3) щось середнє; 4) скоріше неправильно; 5) невірно (ніколи)

1. У разі виникнення проблем я починаю активно діяти
2. Після закінчення робочого дня я продовжую думати про незавершені або майбутні робочі справи
3. Я працюю з цікавими та гідними людьми, поважаю їхні почуття та думки
4. Я усвідомлюю і розумію свої власні слабкості та сильні якості
5. Існує досить багато людей, яких я можу назвати гарними друзями
6. Я отримую задоволення, використовуючи свої знання та навички в роботі та в житті
7. На роботі мені часто нецікаво
8. Мені цікаво зустрічатися, розмовляти та працювати з людьми різних світоглядів, що відрізняються від моїх поглядів
9. Часто в моїй роботі я беруся за більше, ніж можу встигнути зробити в реальний час
10. У вихідні дні я активно відпочиваю
11. Я можу працювати продуктивно тільки з тими, хто близький мені по духу (культури, інтересам, менталітету), або з тими, хто схожий на мене
12. Я працюю насамперед для того, щоб заробити собі на життя, а не тому, що я отримую задоволення від своєї роботи
13. У моїй роботі я завжди дію раціонально, чітко визначаю пріоритети (першорядні завдання)
14. На роботі я часто вступаю в суперечку з людьми, які думають інакше, ніж я

- 15.Я відчуваю занепокоєння з приводу своєї роботи
- 16.Окрім роботи я встигаю зайнятися багатьма іншими цікавими для мене справами у різних галузях (розваги, хобі, творчість...)
- 17.Я засмучуюсь, коли справа не отримується так, як я хочу
- 18.Часто я не знаю, як наполягти на своєму у спірних питаннях
- 19.Я легко (без особливої напруги) знаходжу вихід із проблемних (професійно важких) ситуацій, які заважають мені досягти важливої мети
- 20.Я часто не погоджуюсь з моїм начальником чи колегами

Обробка результатів

Чим менший сумарний показник організаційного стресу, тим вища толерантність, а чим він більший, тим більша схильність до переживання дистресу та різних стрес синдромів, наприклад, до ризику професійного вигорання та коронарних захворювань

Ключ

Твердження	Правильно (завжди)	Швидше вірно	Щось середнє	Скоріше неправильно	Невірно (ніколи)
1.	1	2	3	4	5
2.	5	4	3	2	1
3.	1	2	3	4	5
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	1	2	3	4	5
7.	5	4	3	2	1
8.	1	2	3	4	5
9.	5	4	3	2	1
10.	1	2	3	4	5
11.	5	4	3	2	1
12.	5	4	3	2	1
13.	1	2	3	4	5
14.	5	4	3	2	1
15.	5	4	3	2	1
16.	1	2	3	4	5
17.	5	4	3	2	1
18.	5	4	3	2	1
19.	1	2	3	4	5
20.	5	4	3	2	1

Анкета «Визначення чинників професійного вигорання»

1. Які аспекти вашої роботи найбільше впливають на рівень стресу? Опишіть їх.
2. Як ви оцінюєте своє емоційне самопочуття на роботі? Що його найбільше погіршує або покращує?
3. Які завдання або проекти викликають у вас найбільший стрес? Чому?
4. Як часто ви відчуваєте втому або емоційне виснаження після робочого дня? Опишіть, за яких умов це відбувається.
5. Як ви вважаєте, чи достатньо ви маєте часу для виконання своїх обов'язків? Що допомогло б вам управляти часом ефективніше?
6. Чи впливає рівень навантаження на вашу мотивацію? Якщо так, то як саме?
7. Чи відчуваєте ви потребу в додаткових ресурсах або підтримці? Яких саме?
8. Чи впливає робоча атмосфера та взаємодія з колегами на ваш рівень вигорання? Як саме?
9. Яку роль у вашій роботі відіграють зміни та нові технології? Як вони впливають на ваш стрес і адаптацію?
10. Як часто у вас є можливість робити перерви або переключатися на інші види діяльності протягом робочого дня?
11. Що, на вашу думку, сприяє емоційній стійкості та знижує ймовірність вигорання? Які заходи могли б допомогти вам зберігати баланс?
12. Як ви оцінюєте рівень підтримки з боку керівництва? Чи допомагає це вам у зниженні стресу?
13. Як часто вам вдається повноцінно відпочивати поза роботою? Що саме впливає на якість вашого відпочинку?
14. Чи маєте ви можливість ділитися своїми проблемами та відчуттями з керівництвом чи колегами? Як це впливає на ваш психологічний стан?

15. Які зміни у вашій роботі або умовах праці ви б хотіли бачити для зниження рівня вигорання?

16. Що для вас є найбільшим джерелом задоволення в роботі? Як це допомагає вам долати труднощі?

Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)

Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом останнього місяця. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує як часто ви відчували або міркували в певний спосіб:

0 = ніколи, 1 = майже ніколи, 2 = іноді, 3 = досить часто, 4 = дуже часто.

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?
8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?
9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?
10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?

Загальний бал варіюється від 0 до 40:

0-13: Низький рівень стресу.

14-26: Помірний рівень стресу.

27-40: Високий рівень стресу

КОЕФІЦІЄНТ РАНГОВОЇ КОРЕЛЯЦІЇ СПІРМЕНА

Кореляція Спірмена є одним із видів кореляційного аналізу, який використовують для оцінки зв'язку між двома змінними.

Кореляція показує, як одна змінна змінюється, коли змінюється інша. Результатом кореляційного аналізу є кореляційний коефіцієнт, який вимірює силу і напрямок зв'язку. Значення кореляційного коефіцієнта зазвичай коливається від -1 до +1:

- +1 вказує на повну пряму залежність,
- -1 – на повну обернену залежність,
- 0 – на відсутність кореляції.

$$r = 1 - \frac{6 \times \sum d^2}{n \times (n^2 - 1)}$$

де d – різниця рангів кожного значення двох змінних,

n – кількість пар значень.

Кореляційні підрахунки для встановлення зв'язку між рівнем вигорання та рівнем професійного стресу.

№ п/п	Рівень вигорання за методикою К. Маслач	Ранг А	Рівень стресу по шкалі Мак-Лін	Ранг В	d (Ранг А-Ранг В)	d ²
1	10	13	48	3	10	100
2	9	14	51	2	12	144
3	7	32	34	14	18	324
4	9	14	39	9	5	25
5	4	50	12	56	-6	36
6	12	7	32	21	-14	196
7	4	50	12	56	-6	36
8	5	44	22	46	-2	4
9	5	44	12	56	-12	144
10	7	32	32	21	11	121
11	13	4	34	14	-10	100
12	7	32	34	14	18	324
13	4	50	16	49	1	1
14	8	24	30	32	-8	64
15	9	14	38	10	4	16
16	9	14	29	35	-21	441
17	3	56	12	56	0	0

18	3	56	14	51	5	25
19	6	38	24	41	-3	9
20	8	24	36	12	12	144
21	16	1	47	5	-4	16
22	6	38	24	41	-3	9
23	6	38	26	39	-1	1
24	5	44	23	45	-1	1
25	9	14	37	11	3	9
26	12	7	34	14	-7	49
27	9	14	42	8	6	36
28	7	32	31	29	3	9
29	13	4	46	6	-2	4
30	3	56	14	51	5	25
31	8	24	32	21	3	9
32	13	4	32	21	-17	289
33	5	44	22	46	-2	4
34	12	7	53	1	6	36
35	12	7	46	6	1	1
36	14	3	36	12	-9	81
37	4	50	13	54	-4	16
38	5	44	20	48	-4	16
39	8	24	31	29	-5	25
40	8	24	29	35	-11	121
41	11	11	32	21	-10	100
42	8	24	34	14	10	100
43	5	44	24	41	3	9
44	4	50	13	54	-4	16
45	6	38	26	39	-1	1
56	4	50	16	49	1	1
47	6	38	27	38	0	0
48	11	11	34	14	-3	9
49	7	32	32	21	11	121
50	3	56	14	51	5	25
51	9	14	34	14	0	0
52	16	1	48	3	-2	4
53	3	56	12	56	0	0
54	8	24	32	21	3	9
55	8	24	31	29	-5	25
56	7	32	30	32	0	0
57	9	14	32	21	-7	49
58	9	14	30	32	-18	324
59	6	38	24	41	-3	9
60	9	14	29	35	-21	441
Сума квадратів різниць рангів						4254

p=0,88

**Кореляційні підрахунки для встановлення зв'язку між рівнем
вигорання та рівнем сприйнятого стресу.**

№ п/п	Рівень вигорання за методикою К. Маслач	Ранг А	Рівень стресу по шкалі PSS-10	Ранг В	d (Ранг А- Ранг В)	d ²
1	10	13	22	29	-16	256
2	9	14	20	37	22	484
3	7	32	18	39	19	361
4	9	14	21	33	-3	9
5	4	50	14	51	8	64
6	12	7	22	29	-22	484
7	4	50	14	51	-3	9
8	5	44	23	25	17	289
9	5	44	21	33	9	81
10	7	32	17	43	-13	169
11	13	4	15	49	-45	2025
12	7	32	16	44	-14	196
13	4	50	14	51	-3	9
14	8	24	25	23	-1	1
15	9	14	18	39	-25	625
16	9	14	12	56	-42	1764
17	3	56	26	21	32	1024
18	3	56	23	25	28	784
19	6	38	19	38	-2	4
20	8	24	12	56	-34	1156
21	16	1	16	44	-43	1849
22	6	38	14	51	-15	225
23	6	38	21	33	3	9
24	5	44	29	5	37	1369
25	9	14	30	2	12	144
26	12	7	18	39	-32	1024
27	9	14	29	5	9	81
28	7	32	23	25	5	25
29	13	4	29	5	-1	1
30	3	56	28	13	40	1600
31	8	24	16	44	-22	484
32	13	4	30	2	2	4
33	5	44	28	13	29	841
34	12	7	28	13	-6	36
35	12	7	18	39	-32	1024
36	14	3	29	5	-2	4
37	4	50	28	13	35	1225
38	5	44	26	21	21	441
39	8	24	31	1	21	441
40	8	24	29	5	17	289

41	11	11	28	13	-2	4
42	8	24	30	2	20	400
43	5	44	28	13	29	841
44	4	50	29	5	43	1849
45	6	38	28	13	23	529
56	4	50	25	23	25	625
47	6	38	22	29	7	49
48	11	11	29	5	6	36
49	7	32	28	13	17	289
50	3	56	23	25	28	784
51	9	14	29	5	9	81
52	16	1	16	44	-43	1849
53	3	56	15	49	4	16
54	8	24	10	60	-38	1444
55	8	24	12	56	-34	1156
56	7	32	14	51	-21	441
57	9	14	16	44	-30	900
58	9	14	11	59	-45	2025
59	6	38	21	33	3	9
60	9	14	22	29	-15	225
Сума квадратів різниць рангів						34462

$p=0,96$